SOMOS UTE

Año 21 - Nº 94 - Marzo 2020

MARZO

MES DE LAS MUJERES

Fotocomposición:
"Marzo mes de la Mujer"

94

Sumario

Editorial	3
Trabajando en buenas prácticas	5
Reconocimiento Deres: Medio Ambiente	7
Túnicas en Red	9
Programa "Trayecto": acreditando saberes	12
Convenio CETP-UTE	14
Inauguración: playa de prácticas	
Parque de Vacaciones UTE-ANTEL	17
Desafío ECO UTE 2019	20
Becas Convenio UTE - INAU	24
Comité de Género UTE: rendición de cuentas	27
Carné de Control de Salud en UTE	32
COVID-19: acciones desarrolladas en UTE	34
Teletrabajo: un desafío en casa	39
Descubriendo la paleontología	43
Historia del alumbrado eléctrico en Uruguay	47
Ideas creativas para los mas pequeños	52
Bebes	56
Sociales	58
Recordando	59

Agradecemos a quienes colaboraron en la edición de este número con el aporte de notas, sugerencias, fotografías e ilustraciones.

Edita: Área Servicios Corporativos - Gestión Humana - **Redactora Responsable:** Silvia Bortagaray - **Coordinación General:** Gerencia Desarrollo de Personas - **Espacios: Interesante:** Graciela Carrasco. **Niños:** Beatriz Kazakebichius. **UTE Artística e Historias Contadas:** Sandra Bottero - **Armado:** Elisa Sánchez/Rosario Trigo - **Corrección:** S. Bortagaray, E. Sánchez y R. Trigo - **Apoyo Logístico:** Intendencia. **Diseño y Diagramación:** Propuesta Comunicación. **Impresión:** Mosca Hnos.- **Depósito legal:** 341.399.

Para comunicarte:somos@ute.com.uy G. S. Desarrollo de Personas, piso 2, vent. 210 Tel. 22001757 - 155 int.1307

EDITORIAL

UTE en tiempos de COVID-19

Estimados compañeros y compañeras:

cuando me propusieron asumir la Presidencia de UTE, entre todos los desafíos que implicaba este nuevo rol, nunca pensé que lo haría en un escenario tan complejo como el que estamos viviendo todos a nivel personal, familiar y laboral.

UTE, en sus 107 años de vida, ha enfrentado situaciones difíciles que la pusieron a prueba. Entre las que viví en mis 33 años de vida laboral, recuerdo el incendio de la Central Batlle, el incendio del Palacio de la Luz donde lamentablemente se perdieron vidas, la crisis del país en el 2002 y la crisis energética del 2012.

Era impensable prever planes de contingencia para la realidad a la que hoy nos enfrenta esta pandemia, de la cual, entre otras cosas, no podemos saber con exactitud el tiempo que nos requerirá de aislamiento social.

Nuestro gran desafío es preservar la salud de todas las personas que trabajamos en UTE y a la vez, no dejar de cumplir con nuestra responsabilidad de garantizar el servicio eléctrico, vital hoy más que nunca, para todos los ciudadanos/as de nuestro país.

Desde el 13 de marzo pasado, día en el que conocimos la existencia de los primeros casos de COVID-19 en Uruguay, UTE asumió una gran cantidad de desafíos, tanto técnicos como operativos y de coordinación que, contando con el compromiso y la colaboración de todos y todas, posibilitaron implementar medidas que han permitido no sólo garantizar el funcionamiento de la empresa, sino también protegernos y por transitiva, proteger al resto de la sociedad de una eventual propagación de contagios.

Cada área de la empresa identificó las actividades críticas para el mantenimiento del servicio, debiéndolos gestionar de forma tal de darle continuidad con dotaciones mínimas de personal, para lo cual elaboraron órdenes de servicio específicas para cada ámbito. Desde las áreas operativas, se organizaron grupos de trabajo estables en el tiempo con la recomendación de evitar el intercambio de sus integrantes, implementando una rotación semanal para minimizar la cantidad de personas que trabajan juntas y así evitar las posibilidades de contagio por cercanía.

Desde Gestión Humana y a través de las personas que trabajan en Salud y Bienestar Integral, se vienen promoviendo acciones específicas para identificar poblaciones de riesgo, realizar difusiones y comunicaciones masivas de protocolos de actuación sanitaria y de limpieza, así como instrucciones de utilización de infraestructura, instalaciones, oficinas y transporte. Se gestionó una reducción significativa de la plantilla presencial priorizando al personal más vulnerable por su edad o situación de salud, así como a quienes tuvieran hijos/as menores de 12 años y funcionarias embarazadas.

A efectos de sostener el esquema laboral basado en la modalidad de teletrabajo, el personal de TIC adecuó la infraestructura tecnológica para soportar el volumen de datos, la concurrencia de usuarios y el uso de herramientas como el escritorio remoto vía conexión a la red privada virtual (VPN), videoconferencia y atención telefónica remota. A 14 días de decretada la emergencia sanitaria, UTE cuenta con más de 2.000 personas que en forma simultánea realizan sus actividades laborales a través de teletrabajo.

En relación a nuestros clientes, Comercial ha potenciado la comunicación por canales electrónicos y automáticos como es el whatsapp corporativo, los SMS al teléfono de Telegestiones, la casilla de correo del Área Comercial, así como los servicios en línea del sitio web corporativo y la aplicación de UTE para descargar desde celulares y tabletas.

También nuestro personal operativo, en todas las áreas sigue día a día manteniendo, operando y gestionando la red, sin interrupción y con responsabilidad, con todos los recaudos necesarios para cuidarse y cuidar a las personas con las que deben tener contacto.

Una vez que esta pandemia haya pasado, posiblemente muchas cosas de nuestro diario vivir habrán cambiado aquí y en el mundo, en la empresa y en cada uno de nosotros. Sin duda, la experiencia que estamos viviendo y compartiendo hoy, nos permitirá seguir unidos, reforzando el compromiso que todo el personal está brindando para cuidar a nuestra gente, asegurando el cumplimiento de nuestra misión como empresa, como UTE.

Quiero agradecerles la entrega personal de cada uno de ustedes y decirles que confío en que, entre todos y todas, podremos seguir enfrentando con responsabilidad solidaria, este gran desafío mundial que hoy nos ha tocado vivir.

Es un orgullo para mí asumir la conducción de UTE, sabiendo la calidad de personas con la que cuenta la empresa.

Ing. Silvia Emaldi
Presidente de UTE

editorial

Desarrollo sustentable

Trabajando en buenas prácticas

El pasado año implicó el desarrollo de un conjunto de actividades para nuestra Gerencia de División Abastecimientos y Servicios, a través del trabajo desplegado desde el Equipo de Desarrollo Sustentable y el Plan de Sustentabilidad definido al respecto.

Esto ha llevado a trabajar en buenas prácticas como aquellas vinculadas a los ODS 2030, llevar adelante la organización de una Jornada de Desarrollo Sustentable, así como abordar diversas iniciativas sobre programas de voluntariado corporativo en diversas modalidades.

Una de las organizaciones alcanzadas por nuestros programas, fue la Fundación Nuestro Camino, Centro de Capacitación Integral creado por un grupo de padres en 1985, para acoger a niños y jóvenes con discapacidad intelectual, con el fin de promover su habilitación e integración a la sociedad.

En esta institución, nos fijamos como meta difundir el trabajo que allí realizan con la elaboración de cajas de alfajores, las cuales son entre otras, una fuente de ingresos.

Por tal motivo, el equipo asumió la tarea hasta fin de año de realizar la difusión y coordinación, para aquellos interesados de nuestra Gerencia que tuvieran interés en sus productos y sintieran que podían darles un apoyo.

Entre las tareas del equipo estaba agendar los pedidos, retirarlos y realizar la entrega a los interesados.

Otra de las actividades que se iniciaron, ya algo avanzado el año, fue dar el puntapié inicial en organizar visitas guiadas para nuestro personal hacia la Fundación La Muralla, así como dar a conocer formas de apoyarla. Esto permitió conocer algo de la historia del lugar e historias de vida de palabras de uno de sus directivos.

Otro de los programas llevados adelante, fue en el Jardín Nro. 213 Enriqueta Compte y Riqué, primer jardín de infantes en Latinoamérica y Uruguay.

Por tal motivo, fue elegido primero para su difusión en el Día del Patrimonio, y luego como destino de uno de nuestros programas de voluntariado para realizar un acondicionamiento en sus instalaciones.

El pasado sábado 14 de diciembre, el equipo y los voluntarios interesados en apoyar la institución, se dieron cita en el lugar donde se realizó un trabajo de pintura de paredes exteriores, así como pintura en más de una decena de juegos metálicos, logrando que el cierre del año lectivo fuera más festivo.

Las actividades que se realizan bajo la modalidad de programas de voluntariado en nuestra gerencia, llevan tiempo desarrollándose, y el nuevo año nos encontrará con nuevas metas a cumplir en tan noble tarea.

Equipo de Desarrollo Sustentable
Gerencia de División Abastecimientos y Servicios

Desarrollo sostenible

Reconocimiento de DERES por prácticas de gestión ambiental

La Gerencia de Medio Ambiente de UTE recibe el reconocimiento de DERES por la práctica "Control de exposición poblacional a los campos electromagnéticos (CEM) generados por la red de UTE", que contribuye con el ODS 3 "Salud y Bienestar".

En el marco de una nueva edición de premiación de Prácticas Empresariales que contribuyen a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el 31 de octubre de 2019, DERES entregó 30 reconocimientos a empresas uruguayas.

DERES otorga estas menciones a las empresas cuyas acciones, relacionadas con las estrategias de sus negocios, contribuyen a cumplir metas vinculadas a los ODS de la ONU para la agenda 2030.En dicha oportunidad UTE recibió dos menciones.

En la categoría Compromiso,UTE recibió una mención por la práctica "Control de exposición poblacional a los campos electromagnéticos (CEM) generados por la red de UTE", de la Gerencia de Medio Ambiente. La empresa fue distinguida por su política tendiente a asegurar que los valores de intensidad de los CEM generados por la red eléctrica, se encuentren en cumplimiento con la normativa vigente, la cual está en concordancia con las recomendaciones internacionales en la materia.

Esta práctica surgió para atender las inquietudes planteadas directamente por clientes preocupados por la exposición a CEM. En 1998 se registran las primeras experiencias de implementación de la práctica, con mediciones de CEM realizadas por la Gerencia de Medio Ambiente (GMA) de UTE.

Desde esa fecha se han atendido numerosas consultas de clientes, así como también se han realizado mediciones, informes y presentaciones, ante la solicitud de otras organizaciones (URSEA, DINAMA, gobiernos departamentales, etc.) y de otras áreas dentro de UTE, en todo el país.

El Directorio de UTE, a través de la Resolución R 05.-931 (2005), consideró:

I) que en el Uruguay no existía normativa legal que regulara la exposición a los CEM;
II) que la Ley General de Protección del Medio Ambiente establece la necesidad de contemplar el principio precautorio; y
III) la creciente preocupación de la población por la exposición a los CEM y sus posibles efectos en la salud; y resolvió:

- Adoptar las recomendaciones publicadas por la Comisión Internacional de Protección contra la Radiación No Ionizante (ICNIRP): "Guidelinesfor Limiting Exposure to Time-Varying Electric, Magnetic and Electromagnetic Fields (up to 300 GHz)", (Health Physics Vol. 74, Nº 4, pp 494, 522, 1998), como posición institucional, en cuanto a los límites de exposición poblacional y ocupacional a los CEM producidos por sus instalaciones.

- Encomendar a las Sub Gerencias de Gestión Ambiental y de Seguridad e Higiene del Trabajo, el relevamiento y seguimiento de los CEM producidos por las instalaciones de UTE, cada una en su respectivo ámbito de competencia.

En febrero de 2014, se promulga el Decreto N°53/014 en relación a la temática de los CEM, estableciendo como normativa a nivel nacional los mismos límites recomendados por la ICNIRP y la OMS.

Se destaca que la práctica no surge por un requerimiento legal específico, sino que fue la forma que UTE entendió más adecuada, para dar respuesta a la demanda de los clientes y de la población en general, considerando que responde a algunos de sus principios rectores: Calidad, Equidad, Responsabilidad Pública y respeto por Medio Ambiente.

Dado el objetivo inicial planteado, de poder dar respuesta a la creciente demanda por parte de clientes en relación a esta temática, se entiende que la práctica ha cumplido con el mismo, obteniendo en general muy buenos resultados. Gracias a la adquisición del equipamiento necesario,y la capacitación y experiencia adquiridos por el personal de la GMA, se profundizó en el conocimiento de la temática y la capacidad de atender este tipo de inquietudes por parte de la población.

Gerencia de Medio Ambiente

Túnicas en Red

Promoviendo el buen uso de la energía

Durante el 2019 se desarrolló la 5ta edición de Túnicas en Red, programa que propone acciones en el ámbito educativo orientadas a la difusión, discusión y el conocimiento de mejores prácticas en el uso eficiente de la energía eléctrica.

Es un programa interinstitucional que articula acciones entre el Consejo de Educación Inicial y Primaria (CEIP), el Ministerio de Industria Energía y Minería (MIEM) a través de la DNE, El Plan Ceibal, RED Global de aprendizajes y UTE. También es inclusivo, pues aplica a diferentes escuelas, sean estas públicas, privadas, urbanas, rurales, especiales y/o de contexto crítico, por ejemplo.

El siguiente cuadro muestra la cantidad de escuelas que se inscribieron en las distintas ediciones del Programa, desde 2015 hasta el corriente año.

Durante el primer año, el programa propicia una investigación de los usos eléctricos presentes en la escuela, aplicando el método científico.

En el segundo año se consolida el conocimiento, se fortalece la participación de la comunidad y se pone el foco en la incidencia en el medio ambiente, tratando la huella energética, el efecto invernadero y la energía evitada.

La participación en nuestro programa, promueve el desarrollo de distintas competencias y habilidades en los estudiantes, favoreciendo el pensamiento crítico, la colaboración, la creatividad y el desarrollo de la ciudadanía, mediante la realización de las siguientes actividades:

- Indagar sobre el consumo de energía eléctrica en la escuela y reconocer los usos principales.
- Identificar la disposición de la escuela, características de los salones, estado de las aberturas, equipamientos existentes.
- Relevar el equipamiento y luminarias en toda la escuela, diferenciada por usos para identificar aquellos de mayor peso en el consumo; así como también conocer el equipo de medida de la energía eléctrica, realizar lecturas y analizar la factura.
- Elaborar indicadores y gráficos para visualizar comportamientos e influencia de los cambios incorporados.
- Tomar decisiones y seleccionar las medidas correctivas y preventivas frente a desvíos de los mismos.
- Proponer mejoras en el comportamiento energético basadas en la observación, la medición y el análisis.

Para ello se apoya en un proceso metodológico basado en la ISO 50001 de Gestión de la Energía, que promueve la participación de toda la comunidad escolar, ya que tienen un rol activo en el programa. Articula los contenidos del programa con la currícula educativa, resultando en un facilitador para docentes al vincular con un tema de la realidad.

Pilares del programa:

PARTICIPACIÓN

Todos los actores de la comunidad escolar tienen un rol activo en la Brigada compuesta por estudiantes padres, madres, vecinos y liderada por docentes.

METODOLOGÍA

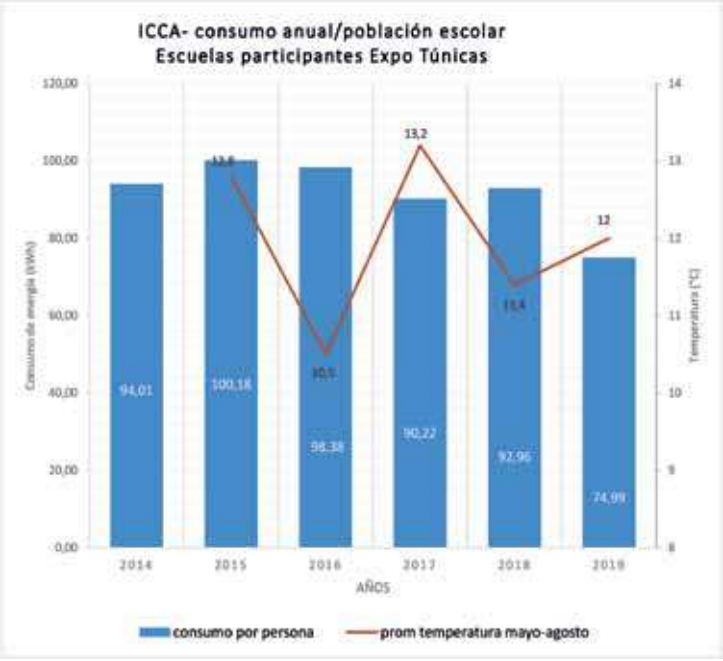
Proceso conformado por distintas etapas que siguen como hilo conductor la Norma ISO 50001 de Gestión de la Energía.

RESULTADOS

Propicia cambios conductuales, efectos positivos en la Brigada y en la Escuela, por ejemplo, una disminución del consumo eléctrico en un 3,5% respecto al 2015.

Permite resultados tangibles que se visualizan en el Índice de Comportamiento de Consumo de cada centro educativo.

Este índice se puede observar a nivel global, en las escuelas que participaron en Expo Túnicas 2019, presentando el siguiente comportamiento:



Además, permite la participación en el Premio Nacional de Eficiencia Energética, en la Feria de Ceibal, convocatoria de DERES; y en convocatorias internacionales como Unesco-Japón; Wise y otros.

Por último, destacamos que durante el 2019 la Organización de Estados Iberoamericanos en la Educación (OEI) se acercó a Túnicas en RED, muy interesado en el contenido educativo del mismo, al punto que participó en el jurado de Expo Túnicas. Actualmente está preparando un video sobre Túnicas para ingresar a la página institucional y dar visibilidad en todos los países participantes.

Ihara Vorga
Licenciada en Desarrollo
Túnicas en Red - Desarrollo Social Comunitario
Gerencia de Sector Mercado - UTE
Tel.: 155 Int.: 1420

Programa "Trayecto"

Acreditando saberes

Se entregaron los certificados a egresados de Bachillerato Profesional "Operación y Mantenimiento de Instalaciones Eléctricas en Baja y Media Tensión" en el marco de convenio suscrito entre el CETP-UTU y UTE dentro del Programa "Trayecto".

El viernes 20 de diciembre en el Piso 11 del Palacio de la Luz, se realizó la entrega de los diplomas de Bachiller en "Operación y Mantenimiento de Instalaciones Eléctricas en Baja y Media Tensión" en el marco de convenio suscrito entre CETP y UTE dentro del Programa "Trayecto".

Participaron del acto el presidente Ing. Gonzalo Casaravilla y los directores Ing. Walter Sosa, Ec. María Cristina Arca, Prof. José A. Amy, la Gerente General interina Ing. Silvia Emaldi, la Gerente de Gestión Humana Cra. Liliana Rodríguez y representando a CETP el consejero Mtro. Téc. Miguel Venturiello.

Por primera vez,14 trabajadores de UTE recibieron su diploma como bachilleres gracias al Programa “Trayecto”, que permite a los/as funcionarios/as complementar su formación culminando el bachillerato y acreditando el saber adquirido previamente en la práctica.

La Gerente de Gestión Humana Cra. Liliana Rodríguez expresó que esto es un sueño cumplido, que se encontraba dentro de un proyecto marco firmado en el 2008 que tenía 3 pilares: la construcción del Centro de Capacitación en Paso de los Toros, que los alumnos de UTU tuvieran la posibilidad del Bachillerato Profesional y el Programa “Trayecto”.

El Consejero Mtro. Tec. Miguel Venturiello destacó que la acreditación de saberes en un programa como Trayecto tiene como base la formación que se le da a un individuo en el trabajo, con la concepción que el trabajo forma, educa y que, cuando uno ingresa a un trabajo, ingresa a un ciclo de aprendizaje.

“Esto supone un cambio de paradigma que permite que las y los trabajadores y trabajadoras acrediten el saber adquirido en la práctica y complementen su formación culminando el bachillerato, lo que los pone además en condiciones de acceder a una formación terciaria”, remarcó.

El Presidente de UTE Ing. Gonzalo Casaravilla destacó que se están entregando los certificados de la primera generación de este proyecto que se empezó a gestar hacer mucho tiempo.

“Estamos entregando un documento (Diploma) que es válido incluso, en diferentes etapas de la vida, habilitante para presentar sea diferentes trabajos, entre ellos en la docencia.”

También recalcó que esto es bueno para todos, para la empresa y para la gente que participó y alcanzó este logro. Felicitó a los trabajadores por tratar siempre de mejorar, tratar de avanzar en la formalidad, en el estudio y por el esfuerzo y sacrificio que implicó.

Lic. Adriana Giglio
Centro Capacitación Técnica Montevideo
Subgerencia Formación

Convenio CETP-UTE

Objetivo logrado

Se realizó la entrega de certificados a los egresados del Bachillerato Profesional en "Operación y Mantenimiento de Instalaciones Eléctricas en Baja y Media Tensión de Distribución" y de "Operación y Mantenimiento de Instalaciones Eléctricas de Trasmisión" en el marco de convenio suscrito entre el CETP-UTU y UTE.

Se entregaron los certificados a la primera generación de egresados en Montevideo y a la segunda generación en Paso de los Toros de los Bachilleratos en "Operación y Mantenimiento de Instalaciones Eléctricas en Baja y Media Tensión" y de "Operación y Mantenimiento de Instalaciones Eléctricas de Trasmisión" en el marco de convenio suscrito entre el CETP-UTU y UTE.

El 13 de diciembre se realizó la entrega de los diplomas a los alumnos de Montevideo, que se llevó a cabo en el Centro de Capacitación Técnica de UTE (Leguizamón).

Para los estudiantes que realizaron los cursos en la ciudad de Paso de los Toros, la ceremonia de entrega se realizó el 16 de diciembre en Centro de Capacitación Norte en esa ciudad.

Un total de 40 estudiantes, 17 en Montevideo y 23 en Paso de los Toros, culminaron el curso correspondiente a 2019.

De los 23 estudiantes de Paso de los Toros, 5 son mujeres.

Participaron del acto de entrega de los diplomas en Montevideo el Presidente de UTE Ing. Gonzalo Casaravilla, el director Ing. Walter Sosa, la Gerente de Gestión Humana Cra. Liliana Rodriguez, el Gerente de Trasmisión Ing. Julián Malcón y en representación de CETP el Consejero Mtro. Téc. Miguel Venturiello y el Director de Programa de Educación en Procesos Industriales Mtro. Téc. Nilson Rabaza.

Venturiello destacó que para poder enseñar la tecnología moderna, la institución UTU debe estar en sociedad con quien dispone de la tecnología, en este caso con UTE, que también cuenta con centros de capacitación de primer nivel.

“Un ser humano después que ingresa al trabajo comienza un ciclo de aprendizaje que dura toda la vida y hoy en día hay que estar estudiando permanentemente para poder estar actualizado y no perder rodaje en esos cambios laborales que se van dando en el mundo del trabajo”.

Casaravilla se mostró muy conforme con el compromiso mostrado por parte de los alumnos con los cursos y destacó que UTE desde siempre ha hecho capacitación para sus funcionarios. Ahora se está haciendo capacitación antes, incluso para que se vayan preparando, se habilitó un sistema de pasantías.

Es el inicio de una posibilidad de trabajo y, desde el punto de vista de UTE,el inicio para poder contar con personal capacitado con las mejores prácticas en Uruguay.

“La recompensa es el camino. Yo creo que la recompensa acá es todo, porque es el camino y el resultado”.

Participaron del acto de entrega de los diplomas en Paso de los Toros el director Ing. Walter Sosa, la Gerente de Gestión Humana Cra. Liliana Rodríguez, y en representación de CETP el Consejero Mtro. Tec. Miguel Venturiello, el Director de Programa de Educación en Procesos Industriales Mtro. Téc. Nilson Rabaza, Inspector de Electrotecnia Mtro. Téc. Hugo Mancebo y la Sub Directora de la Escuela Técnica Paso de los Toros Miriam Muñoz.

El director Walter Sosa destacó la importancia de la participación de cinco estudiantes mujeres, ya que en este año se trabajó mucho con UTU para lograr una mayor participación de estas en los cursos, con el objetivo de desmitificar que estas carreras son sólo para hombres.

“Para la UTE es muy importante poder contar en sus ingresos con personal que ya esté capacitado, ya que facilita mucho entrar con otra perspectiva, de cómo se debe trabajar.“

Se realizó un reconocimiento al equipo de la Escuela Técnica de Paso de los Toros que logró el primer premio del Desafío Eco UTE durante el evento realizado el 15 de diciembre en el Autódromo del Pinar.

En el Centro de Capacitación Técnica Norte se inauguraron dos nuevos salones, incrementando así su capacidad para la realización de cursos.

Lic. Adriana Giglio
Centro Capacitación Técnica Montevideo
Subgerencia Formación
Fotos: Lic. Adriana Giglio y María José LLanes

Inauguración

Playa de Prácticas del Centro de Capacitación Tecnológica del Parque de Vacaciones UTE-ANTEL

El día viernes 21 de febrero se realizó la inauguración de la Playa de Prácticas del Centro de Capacitación Tecnológica del Parque de Vacaciones UTE-ANTEL. En esta primera etapa se acondicionó el espacio al aire libre ubicado entre el edificio del comedor y las canchas de paddle y bochas, colocando dos postes y un arco para prácticas en altura.

También se instalaron dos contenedores que oficiarán de depósito de equipos y materiales.

En una segunda etapa se construirán talleres con equipamiento para realizar prácticas de TCT en BT (trabajos con tensión en baja tensión).

La inauguración estuvo a cargo de los directores de UTE Ing. Walter Sosa y Ec. Cristina Arca y la Secretaria General Interina de la Intendencia de Lavalleja Violeta Juárezuna, quienes destacaron la importancia de este espacio.

Se comienza a concretar un sueño, que es el de contar con un Campus de Capacitación de UTE haciendo que confluya una actividad tan importante como la formación del personal con un espacio natural como es el Parque de Vacaciones para funcionarios/as de UTE y ANTEL.

De esta forma se cuenta con la infraestructura necesaria para que los/las participantes puedan realizar actividades de aprendizaje en un entorno tranquilo, contando con aulas, comedor y hospedaje.

De esta manera se lleva la formación al interior del país, al igual que se hizo con el Centro de Capacitación Técnica de Paso de los Toros, continuando el proceso de descentralización. Las regionales ESTE de Trasmisión, Distribución y Comercial, serán las principales usuarias de este centro dada su proximidad geográfica, pero se piensa que es una buena alternativa para que asista personal de otras zonas del país cuando se trate de cursos de duración semanal.

El siguiente cuadro es un resumen de cursos brindados en el 2019 en que participó personal de Distribución y Comercial Este.

PERSONAS CAPACITADAS EN CURSOS TÉCNICOS QUE UTILIZAN PLAYA DE MANIOBRAS

CURSOS AÑO 2019	MODULO BASE TCT		RECICLAJE TCT BT		TRABAJO CON TENSIÓN BT		CONSIGNACIÓN DE LA ZONA DE TRABAJO		TRABAJO EN ALTURA - ESCALERAS		CINTO DE 4 PUNTOS Y ARRIOSTRADOR		TRABAJO EN ALTURA Y CINTO 4 PUNTOS		TOTAL
	DIS	COM	DIS	COM	DIS	COM	DIS	COM	DIS	COM	DIS	COM	DIS	COM	
NORTE	11	5	16	14	16	3	13	0	13	5	57	1	1	3	**158**
OESTE	13	7	19	10	21	10	17	0	10	9	145	0	4	18	**283**
CENTRO	4	9	14	12	6	9	5	0	19	9	2	0	0	59	**148**
ESTE	20	11	18	20	21	10	22	0	20	11	52	0	0	65	**270**
MONTEVIDEO	16	3	23	31	20	3	64	0	22	4	3	0	147	1	**337**
TOTAL	**64**	**35**	**90**	**87**	**84**	**35**	**121**	**0**	**84**	**38**	**259**	**1**	**152**	**146**	**1196**

Estos cursos son necesarios para operarios/as de Distribución y Comercial, además de personal que requieren reciclaje y actualización periódica, por lo tanto anualmente se brindan en el entorno de 30 cursos, asegurando un uso mínimo continuo.

Se entiende como una buena práctica que el personal que ingrese se pueda formar en el Parque de Vacaciones, por lo menos en buena parte de capacitación básica para el puesto. Eso permitirá, además de dar un entorno apropiado para que el nuevo personal se integre a la organización, descongestionar el Centro Técnico de Montevideo que, en ocasiones, ve colmada sus instalaciones en detrimento de la calidad del servicio que brinda a raíz de superpoblación de personas en las instalaciones y distintos cursos que deben compartir espacios, por ejemplo.

En la etapa inaugural se realizó el primer curso de trabajo en altura y arriostrador de dos días de duración para personal de Distribución Este y Centro, el cual fue muy bien evaluado por los participantes. Los docentes destacaron las ventajas de las condiciones del entorno del curso.

Esperemos que sea el inicio de una etapa muy positiva para el desarrollo y calidad de vida de los funcionarios.

UTE - UTEC

Aportando en el mismo sentido de descentralizar la capacitación, llevándola al interior del país, el Directorio aprobó por R 376- 20 la suscripción del Acuerdo Específico de Colaboración entre UTE y UTEC en el marco del Convenio Marco de Cooperación UTE-UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA (UTEC).

Con este acuerdo, se posibilita la realización de cursos presenciales a desarrollar en las instalaciones del Parque de Vacaciones de UTE-ANTEL, en las áreas tecnológicas de arquitectura y control de subestaciones. Está previsto que estos cursos comiencen en el segundo semestre del 2020.

Subgcia Formación
Fotos: Lic. Adriana Giglio

Energía sostenible

Desafío ECO UTE 2019

El domingo 15 de diciembre en el Autódromo “Victor Borrat Fabini” se realizó el evento Desafío Eco UTE.

En este proyecto participaron 18 escuelas técnicas de nueve departamentos en el diseño y la construcción de un automóvil eléctrico.

Durante 6 meses aproximadamente, cada equipo trabajó en un diseño propio, partiendo de un reglamento técnico y deportivo más un kit de fabricación. Los estudiantes contaron con la guía de sus profesores, el apoyo y supervisión técnica del Automóvil Club del Uruguay y de un equipo de sponsors técnicos que aportaron conocimiento y materiales necesarios para su fabricación.

Durante los meses de fabricación, las Escuelas Técnicas participantes fueron acumulando puntos, cerrando este puntaje con las competencias realizadas en el Autódromo “Victor Borrat Fabini”.

El evento consistió de una revisión técnica de los vehículos, una charla dirigida a los pilotos y a un docente de cada institución, y un reconocimiento de la pista. Los autos participaron de las siguientes competencias: picadas, slalom[1] y prueba de resistencia que consistió en recorrer la mayor distancia en un lapso de 45 minutos.

Fueron 16 escuelas técnicas finalistas las que compitieron en El Pinar

- E.T. Tacuarembó.
- CETP-UTU Mercedes (Soriano).
- CETP-UTU Libertad (San José).
- CETP-UTU Minas (Lavalleja).
- Escuela de Reparaciones Construcciones Navales y Anexos (ERCNA, Carmelo).
- CETP-UTU (Montevideo) Flor de Maroñas-Malvín
- I.T.S. Montevideo 1º EMP
- I.T.S. Montevideo. BP.
- Montevideo. E.T. Cerro
- I.T.S. Montevideo
- I.T.S. Montevideo Autotrónica
- E.T. Solymar.
- CETP-UTU Paysandú
- CETP-UTU Paso de los Toros
- CETP-UTU Salto
- CETP-UTU San Ramón

1. Modalidad dentro del automovilismo deportivo de hacer zigzag entre obstáculos.

La Escuela Técnica de Paso de los Toros resultó ganadora del Desafío ECO-UTE 2019, tras imponerse de muy buena forma en las pruebas realizadas en el circuito de El Pinar.

Las autoridades del Automóvil Club Argentino y organizadores del Desafío ECO-Argentina invitaron al equipo ganador a participar en el evento similar a este que se desarrolla desde hace siete años en el Autódromo de la ciudad de Buenos Aires.

“El equipo está formado por 11 alumnos y 2 docentes, la competencia fue un éxito total. Nosotros empezamos en mayo la inscripción y, la fabricación del vehículo, la realizamos a partir de la entrega del kit que fue en junio.

Fueron arduas horas de trabajo, muchos meses de trabajo y que se vio el fruto en la última carrera", destacó el Profesor Gerardo Dornel de la escuela Técnica de Paso de los Toros."

"El vehículo se construyó totalmente en la escuela, o sea la organización nos entregaba el motor eléctrico con su controlador y acelerador, los frenos, las ruedas y las baterías."

"Nosotros teníamos que hacer el diseño del vehículo y su posterior realización, que se construyó totalmente en la escuela con material comprado o donado por algunas empresas de acá de la zona. Los materiales son: el chasis que está construido con material de hierro cuadrado de 25 mm de lado, 2 mm de espesor y la jaula que son los arcos de seguridad que tiene el vehículo construido en caño de hierro redondo con 25 mm de diámetro."

La carrocería es Chapa Offset que es una chapa que se utiliza en las imprentas, es una chapa bien delgada que nos permitió poder tener un peso mínimo dentro del reglamento. El reglamento nos pedía un peso entre 145 y 165 kilos, incluido el piloto y todo su sistema de seguridad, y nosotros logramos tener un peso de 161 kilos", manifestó el Prof. Luis Rodríguez de la escuela Técnica de Paso de los Toros.

El alumno Federico Da Silva concluyó muy emocionado: "quería agradecer a Desafío Eco UTE por invitarnos y poder participar, fue una linda experiencia y aprendimos bastante. Y con el equipo quería agradecerles a mis compañeros, a los profesores que logramos esto todos juntos, logramos ganar que es lo más importante y aprender sobre la electricidad, sobre los autos eléctricos que es lo que se viene."

Ing. Ricardo Castillo
Lic. Adriana Giglio
Fotos: Adriana Giglio y ACU

Convenio UTE-INAU

Oportunidades para todos/as: primera experiencia laboral

A través del programa de becas de UTE, tanto en el interior del país como en Montevideo, nos encontramos con jóvenes provenientes de diferentes programas de INAU (Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay) que han accedido a una experiencia laboral en la empresa.

Por medio del convenio firmado entre UTE e INAU, se apuesta a que los jóvenes puedan insertarse de forma satisfactoria dentro de la empresa, dándoles una oportunidad, no sólo mientras dura el convenio, sino en un futuro, pensando en próximas experiencias laborales a las que puedan acceder a partir de las habilidades adquiridas.

La Ley de Empleo Juvenil (Ley N° 19133), que rige este convenio, establece el otorgamiento de becas de trabajo, de un año de duración, para la realización de tareas diversas, de acuerdo a las necesidades y posibilidades de la empresa.

Está dirigida a jóvenes a partir de los 15 años de edad, que están vinculados, ellos y/o sus familias, a los distintos proyectos de INAU. El objetivo fundamental de dicho convenio es que se integren a un medio de trabajo y realicen una adecuada primera experiencia laboral.

La selección está a cargo de Gestión Humana, así como el seguimiento posterior junto a referentes de INAU.

Con esta primera experiencia laboral, los becarios/as adquieren responsabilidades y competencias, mientras establecen vínculos con compañeros y jefes que, en muchos casos pasan a ser referentes para sus proyectos de vida.

En el 2018 ingresaron 22 becarios/as de INAU y, finalizadas algunas de estas becas, ingresaron 8 becarios/as en 2019. Se encuentran distribuidos en los departamentos de: Montevideo, Canelones, Colonia, Flores, Florida, Maldonado, Río Negro, San José, Treinta y Tres y Durazno. Asimismo, al presente se encuentran en proceso de ingreso dos becarias, para Rivera y Paysandú, respectivamente.

De los 22 becarios/as mencionados, 9 han culminado con éxito la beca; 2 fueron contratados por empresas tercerizadas debido a su buen desempeño y conocimiento de la tarea; en 3 casos correspondió rescindir la beca por aspectos vinculados a la asistencia. El resto de los becarios/as, continúa ejerciendo su beca de forma satisfactoria, desarrollándose positivamente en los puestos asignados.

Algunas de las unidades que han sido parte de la experiencia, que actualmente tienen becarios/as en sus equipos o se integrarán próximamente: Dep. Beneficios Socioeconómicos, Dep. Explotación (Distrito Canelones), Dep. Explotación (Distrito Pando),Dep. Mantenimiento Interior (Norte), Distrito Florida, Distrito Pando, Distrito Salto, Distrito Treinta y Tres, Sub Estación F Montevideo, Estudio de Redes (Distrito Centro), G.D. Explotación de los Sistemas de Trasmisión, G.S. Desarrollo de Personas, Gestión de Obras PAC, Gestión de Stocks y Asegurador de la Calidad, GS Infraestructura y Log del Transporte, Of. Com. Ciudad del Plata, Of. Com. Durazno, Of. Com. Juan Lacaze, Of. Com. Fray Bentos, Of. Com. Rivera, Of. Com. Sarandí del Yí, Of. Com. Tarariras, Of. Com. Trinidad, Proyectos y Obras de Arquitectura, Proyectos y Obras Interior Este, S.G. CRT Centro , S.G. Regional Comercial Norte, Sg Atención Comercial Social, Sg. Formación, Talleres Generales.

Una pequeña oportunidad…

"Hace algunos años atrás, la empresa encaró la responsabilidad social de atender la problemática de adolescentes y jóvenes, mujeres y hombres, realizando convenios con diferentes instituciones, ejemplo con INAU o la Junta Nacional de Drogas.

Talleres Generales fue uno de los lugares que se eligió para poder acompañar este proceso. Desde el primer momento acompañamos la idea, nos comprometimos, lo asumimos con seriedad y responsabilidad, sabedores que en la vida el tener oportunidades nos allana el camino.

Sus historias, su camino, su vida, emocionan, nos baña de realidades, nos permite aprender y es la principal fuerza motora que nos impulsa a creer.

Porque de eso se trata. Que Talleres Generales, escuela de artes y oficios, les brinde la posibilidad de aprender, de trabajar en equipo, de adquirir conocimientos de mecánica, electricidad, de transformadores y de cosas tan importantes como tener la rutina de levantarse y saber que hay un objetivo por cumplir y un sueño nuevo por venir.

En estos 8 años han pasado 17 mujeres y hombres. Nos enorgullece y reconforta el hecho de que muchos han echado raíces, que nuestras vidas se mezclan y se sueldan realidades y objetivos en común.

El compromiso está. Es un camino que no es fácil, pero nuestro deseo es que se multiplique y se pueda repetir en otras unidades. Se obtienen muchos éxitos y algunos fracasos, pero en definitiva es eso, es PURA VIDA."

Eddy Bolsi
Dep. Transformadores de Distribución

Aprendiendo a aprender

"Mi mundo era otro. Yo un chiquilín en INAU. Una llamada. Una oportunidad. ¡No podía ser cierto! ¡Quedé seleccionado para ingresar como becario a UTE! Mi primera experiencia de trabajo formal, un sueldo estable, derechos y deberes. ¡Uy! ¡Todo distinto! Ese fin de semana no dormí, ¡tenía muchísima ansiedad!

Llego al Departamento de Ingeniería Civil y Arquitectura, en ese tiempo comenzaba mis estudios en la UTU de construcción, ¡justito, nada podía ser mejor! Un cambio de pisada. Para mi realmente fue conocer otro mundo, yo acostumbrado a otros lugares y a otros ambientes, no los creo malos sino distintos, ambientes que también enseñan, pero ambientes que son muy diferentes.

Mis ojos veían todo de forma muy tímida. Conocí personas, esas de trajes y esas más sencillas, pero que por igual les salía del alma su profesión, se les notaba de lejos. Pasaron semanas, pasaron meses y mi timidez seguía brutal, era impenetrable… Pero el aguante de unos cuantos me fue dando confianza, fui aprendiendo a ser sociable. Yo era alguien muy cerrado y de muy pocas palabras o de ninguna. Aprendí las tareas que se hacían en la oficina, sentí el apoyo de mis compañeros como Lecchio, Sandra y Juanete, entre tantos otros que dieron su paciencia y su tiempo para enseñar cada día algo nuevo, muchas cosas del día a día, de la UTE, de la oficina, pero también valores personales, cosas de cada uno, porque todos somos distintos y cada uno me aportó sus cosas buenas. Justo en esos malos ratos que la vida a veces nos presenta, pero que sirven para aprender, de eso se trata, de nutrirnos de las situaciones y de las personas que están ahí, de forma continua e incondicional.

Miro para atrás y veo ese chico adolescente, con una situación familiar muy compleja, una economía en donde a veces había que comer salteado, y no lo olvido.

Hoy todo es diferente gracias a esa llamada, a esas personas y a otras tantas que estaban ahí, que dejaron en mi mucho aprendizaje, esperanza y herramientas para prepararme para la profesión y para la vida. Más de lo que jamás hubiera imaginado…"

M.
Ex becario

"Para mi desde un principio fue una experiencia poder conocer el funcionamiento de (UTE) y trabajar con personas con buenas vibras, convivir todos los días.

Aparte de eso, lindo ambiente laboral.

Fue un sueño poder estar acá, el aprender cosas nuevas, cosas que solo lo aprendes acá adentro y no lo aprendes en ningún lado más.

Entré con la mente "nula", no sabía ni dónde estaba y gracias a muchos compañeros pude agarrarle el ritmo a la forma en que trabajan.

Los cursos que se realizan son muy buenos, también te das cuenta que no es un juego el trabajar en UTE, que requiere mucha responsabilidad, atención y cumplir con las reglas de seguridad.

Faltando 3 meses para que se termine el tiempo como becario, llega una linda noticia el 20 de mayo de 2019, gracias a la capacidad adquirida y la forma de trabajar pude ser recomendado para el mismo puesto de trabajo pero con una empresa tercerizada.

Es la empresa actual que estoy trabajando."

Ezequiel Correa
Ex becario

Resulta pertinente destacar, en cuanto a todos los convenios mencionados, que no todas las experiencias han sido exitosas, pero vale resaltar la satisfacción que genera que algunos de ellos, luego de terminada su beca, concursaron y lograron insertarse como funcionarios/as dentro de la empresa.

Por eso queremos agradecer a los encargados, jefes y compañeros de los sectores que han abierto sus puertas para que los jóvenes puedan tener esta experiencia laboral, convirtiéndose en referentes positivos en este proceso.

GRACIAS por su dedicación, por su compromiso y sobre todo por su interés y responsabilidad.

Relaciones Internas
Gestión Humana

Comité de Género-UTE

Rendición de cuentas

8 de marzo: ¿Qué se conmemora?

El 8 de marzo de 1909 en Nueva York, 129 mujeres trabajadoras de una fábrica murieron por un incendio provocado por el dueño de la empresa ante reclamos por sus derechos. Por eso no se trata de un festejo, sino de un momento de reflexión, de comprensión sobre la tendencia que mostraba la construcción social en esa época, y cómo este hecho reforzó el trabajo de las organizaciones feministas para lograr el compromiso internacional para trabajar hacia la igualdad entre las personas.

El Comité de Género de UTE consideró importante presentar un resumen de lo actuado en el último periodo, como parte de la reflexión que nos debemos ese día.

Uruguay adhirió a compromisos con las Naciones Unidas, ONU Mujeres[1], Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer- CEDAW, entre otros organismos que están siguiendo los avances de los países comprometidos[2].

En este marco, UTE comenzó a trabajar en integrar la perspectiva de género en la organización desde el año 2006 con la integración del primer Observatorio de Género. En el año 2009, se firma el Convenio con MIDES-INMUJERES[3] y OPP para la aplicación del "Modelo de Calidad con Equidad de Género".

En este año se instala en UTE el Comité de Calidad con Equidad de Género. Posteriormente por la RE10.-1655, la empresa resuelve integrar el lenguaje inclusivo, por ejemplo, en llamados y convocatorias externas e internas; en la descripción de puestos; en las comunicaciones externas de la empresa; utilización de imágenes no estereotipadas.

Si bien se ha avanzado, aún falta mucho y, considerando que lo que no se nombra no existe, desde el Comité de Género se está gestionando, mediante cursos online poder llegar a toda la empresa, involucrando Gerencias, Jefaturas, mandos medios y personal que atiende clientes, ya sea en oficinas o en territorio.

Modelo de Calidad con Equidad de Género en el Área de TIC

2009 - Telecomunicaciones como unidad piloto (primera unidad)
2012 - Sistemas (segunda unidad)
2013 - Tecnología de la información y telecomunicaciones (TIC)
2017 - Obtención del "Sello equidad" Nivel 4.

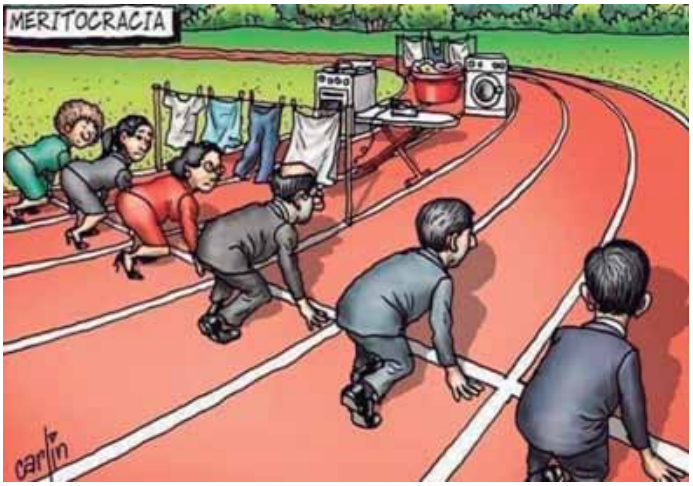
A partir del trabajo en TIC, en Calidad con Equidad de Género, intentando avanzar en la empresa, se trabajó en el 2014 con Comercial- Minas y La Floresta (tercera unidad).

En 2014 se logró la mención de "Equidad de Género" en el "Premio Nacional de Calidad" para la Gerencia de Abastecimientos.

1 https://www.un.org/youthenvoy/es/2013/07/onu-mujeres-entidad-de-las-naciones-unidas-para-la-igualdad-de-genero-y-el-empoderamiento-de-las-mujeres/
2 https://www.opp.gub.uy/sites/default/files/inline-files/8_Escenarios%20prospectivos.Sistemas%20de%20g%C3%A9nero%2C%20igualdad%20y%20su%20impacto%20en%20el%20desarrollo.pdf
3 https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/node/724

Se avanzó en la inclusión de la perspectiva de género en la Gestión por Competencias, Capacitación y Desarrollo del personal. También en la entrega de ropa de trabajo para varones y mujeres y, en el trabajo con proveedores tanto de obras como de servicios. En cuanto a infraestructura se avanzó en baños y vestuarios en sectores operativos, y salas de lactancia que lo vamos a profundizar más adelante.

Con respecto a la conciliación de las responsabilidades laborales con las familiares, comprendiendo la inequidad que existe entre las responsabilidades del varón y las de la mujer con respecto a la familia, y cómo esto afecta el ejercicio pleno de los derechos de las personas, también se ha trabajado en la empresa.



UTE, como Ente Autónomo, incorporó la corresponsabilidad en los derechos a usufructuar en la empresa, en el sentido que el cuidado luego del nacimiento del/la bebé, en el uso del medio horario, por acuerdo mutuo, puede utilizarlo tanto la mamá como el papá. Si bien es una Política Pública para empresas privadas, nuestra empresa es la pionera en la incorporación de la misma.

El compromiso con la corresponsabilidad se constata en los siguientes derechos que tienen las personas que integran la empresa:

- Licencias específicas para cuidados de personas a cargo.
- Ampliación de licencia maternal y licencia paternal.
- Ampliación del medio horario de madres.
- Medio horario de padres en acuerdo con las madres.
- Partida contribución a gastos de atención en centros de educación inicial (0 a 3 años).

Salas de lactancia

Contamos con 16 salas de lactancia en todo el país, algunas son estructuras nuevas, otras son adecuaciones, y también hay TATAMI, que son instalaciones de tipo portátil que se pueden trasladar según las necesidades que son gestionadas por la unidad Calidad de Vida y Equidad.

Se avanzó en la Política de Prevención y tratamiento para acoso sexual y moral. Para ello se estableció un Marco de acción ante situaciones de Acoso en el Trabajo y una Comisión de Acoso en el Trabajo para atenderlas.

Se cuenta además con el Código de ética, en donde ya se establecen conductas que no serán admitidas, así como formas de accionar no lícitas, y que dan un marco al relacionamiento entre las personas.

Paralelamente, se avanzó en otros aspectos como:

- El Proyecto “Mujeres electricistas”, coordinación con MIEM-DNE.
- UTE adhirió a los Principios de Empoderamiento de las mujeres de ONU mujeres (o WEPs por sus siglas en inglés: WomenEmpowermentPrinciples) con participación de TIC.
- Se realizó una convocatoria para una jornada de niñas a TIC, lo que permite aproximarlas a una formación que habitualmente no se considera como opción.
- Participación de mujeres en los tribunales de concursos donde son mayoría hombres.
- Programas educativos en los que se trabaja desde la Perspectiva de Género como ser Divulgación Escolar y Túnicas en RED.

Esto ha permitido el reconocimiento de organizaciones que trabajan por el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible[4], como DERES.

Este año CIER otorgó a UTE el premio de Oro, y entre las medidas analizadas, por primera vez consideró la Equidad de Género, al consultar a clientes sobre como son atendidos:

Dentro de los objetivos planteados para el año 2020, está formar y sensibilizar a toda la empresa en género y lenguaje inclusivo. También participar en todas las jornadas de las distintas áreas, para que la perspectiva de género, permee a toda la empresa.

Actualmente, esperamos el resultado final del Diagnóstico con Perspectiva de Género para conocer cuál es la situación de la empresa en cuanto a brechas en la igualdad entre las personas, discriminaciones, ejercicio de la corresponsabilidad, capacitación y otros aspectos. A partir de allí se formulará un plan estratégico que permita avanzar en la transversalidad en la empresa. El objetivo es la Certificación del Modelo de Calidad con Equidad de Género a toda la empresa en nivel 1 y presentar la planificación estratégica correspondiente.

[4] https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html

MES DE LAS MUJERES

Salud laboral

Carné de Control de Salud en UTE

A partir de enero de 2020 se dio inicio al PROTOCOLO de CONTROL DE VIGENCIA del Carné CONTROL EN SALUD según R.19.-2154.

MARCO NORMATIVO:

DECRETO N° 274/017

Art.1. Establécese en todo el territorio nacional la regulación del **Control en Salud, para todas las personas que desarrollen actividad laboral**, así como las que realicen actividad física y prácticas deportivas, el que deberá ser aceptado como válido por todas las instituciones públicas y privadas,...

Art.2. Dicho Control en Salud será realizado preferentemente por los prestadores integrales de salud (…).

Art.3. Los prestadores de servicios integrales de salud deben expedir la constancia de Control en Salud **sin costo para el usuario**, la que tendrá una vigencia máxima de dos años. El plazo de vigencia podrá disminuir de acuerdo a la edad y patologías existentes.

¿Qué es el CARNÉ CONTROL EN SALUD?
Es un documento expedido por instituciones habilitadas por el Ministerio de Salud e implica una serie de controles y datos médicos estadísticos sobre la salud de cada persona. Actualmente es un elemento imprescindible para el trabajo en cualquier cargo de cualquier empresa.

Dicho control consiste en un chequeo médico clínico, más determinaciones y exámenes paraclínicos, recomendados según edad y sexo, de acuerdo a las pautas y normativa vigente.

Se podrán solicitar exámenes específicos complementarios sujeto a los hallazgos encontrados.

¿Por qué es IMPORTANTE?
Debe entenderse al CONTROL DE SALUD como un continuo de la atención médica integral de la persona y no como un trámite administrativo asistencial del cual se obtenga un carné habilitante.

Está fundamentado en el estado actual de las patologías prevalentes en nuestro país, donde se destacan la alta morbi-mortalidad por **enfermedades no transmisibles**(ENT - cardiovasculares, diabetes, cáncer, enfermedades respiratorias crónicas, etc.), así como la persistencia de **enfermedades de transmisión sexual** (ETS), que, si se detectan en forma precoz, pueden llegar a tratarse logrando que las complicaciones de dicha enfermedad se estabilicen.

¿Por qué es OBLIGATORIO?
El Carné de Salud es un examen clínico de aptitud laboral, obligatorio, con el cual todo/a ciudadano/a debe contar para ejercer su actividad laboral. Así lo establece el Dec.274/017 que actualiza la reglamentación de la Ley 9.697 y los Dec. 651/90 y 571/006. Su protocolo de Implementación en UTE está establecido por la R 19.-254.

Los actuales conocimientos científicos, técnicos y epidemiológicos nos permiten en la actualidad realizar un monitoreo del estado de salud de las personas, identificándose así los factores de riesgo y las patologías ya instaladas, a efectos de contribuir a los objetivos sanitarios individuales y colectivos.

El objetivo del Control en Salud es ser un instrumento para el diagnóstico precoz, extendiendo su cobertura a toda la población, con excepción de los niños y adolescentes, a quienes se les aplica la normativa específica del Carné de Salud del Niño y del Adolescente.

¿Qué costo tiene?
No tiene ningún costo para el usuario. (Art. 3 del Dec. 274/017).

¿Qué vigencia tiene?
Tiene una vigencia máxima de 2 años, pudiendo disminuir de acuerdo a la edad y patologías existentes.

¡ESPECIAL ATENCIÓN!
Se notificará vía mail automático a el/la funcionario/a y a su Responsable de Personal:

- Listado de los funcionarios que no tengan ingresado el Control de Salud.
- 60, 30 y 15 días ANTES del vencimiento del Control en Salud ingresado.

A partir del segundo semestre de 2020, en caso de NO cumplirse con la obligación de presentar el CARNÉ CONTROL EN SALUD, según R-19-2154 se configura falta administrativa del funcionario/a y se verá impedido/a de ingresar al lugar de trabajo, no pudiendo asignársele nuevas tareas hasta tanto no regularice su situación.

¿Qué es un chequeo psico-fisico ocupacional?
Implica un control mucho más exhaustivo y enfocado al cuidado de la **salud del trabajador en el marco de su actividad en la empresa**, asignando (o no) la habilitación para su desempeño en la misma en un **puesto laboral específico.**

Ambos instrumentos, CONTROL EN SALUD Y CHEQUEO OCUPACIONAL, son independientes entre sí.

¿Dónde debo gestionar mi Carné Control de Salud?

Tenemos que Responder la siguiente pregunta:

Para el desempeño de mis actividades en UTE **¿Necesito habilitación de Medicina Laboral a través del Chequeo Psicofísico Ocupacional?**

SI	NO
Podrá recibir por parte de Medicina Laboral de UTE el Carné Control en Salud siempre que incorporen los estudios adicionales exigidos.	Deberá gestionar su Carné Control en Salud en forma gratuita en su Mutualista u otra institución habilitada a esos efectos.

Medicina Laboral de UTE sólo realizará esa actividad a título complementario del Chequeo Psicofísico Ocupacional.

Es responsabilidad de cada trabajador/a presentar su carné de control en salud ante su jefatura y mantener su vigencia.

El Carné Control de Salud debe ser registrado en el sistema corporativo SAP HR (Infotipo 90005)

Si el Carné Control de Salud es expedido por Medicina Laboral, el mismo será automáticamente ingresado al sistema por Medicina.

Si el Carné Control de Salud presentado por el funcionario es emitido por institución externa a UTE, cada Unidad deberá cargar en el sistema corporativo SAP HR(Infotipo 90005) la información sobre:

1. Emisor del documento (la Institución habilitada que emitió el carné).

2. Fecha de vencimiento del período de habilitación.

Medicina Laboral
Salud y Bienestar Integral
Gestión Humana

COVID-19: acciones de prevención y estrategias desarrolladas en UTE

04/03	Antes de la aparición del primer caso, se elabora para la publicación en Intranet el primer Protocolo sobre Covid-19	Definición del Coronavirus, características del Covid-19, formas de transmisión, síntomas, factores de riesgo y las medidas de prevención a tomar en Medicina Laboral y en todas las Unidades de UTE.
05/03	R 20.-487	El Directorio de UTE resuelve tomar conocimiento del Protocolo y proceder a difundir información al respecto.
12/03	R 20.-561	Manifiesta la adhesión de UTE a las recomendaciones de OMS, sobre medidas de prevención y la formulación de planes de contingencia.
13/03	Orden de Servicio 01/20	Se da a conocer la aprobación del Protocolo, se exonera de la obligación de asistencia a quienes hayan estado fuera del país en los 14 días posteriores a su regreso, se suspenden viajes al exterior por razones de servicio, se exhorta a no viajar al exterior por razones particulares, se suspenden actividades de capacitación, jornadas, convenciones y encuentros colectivos, se establece la necesidad de minimizar las reuniones presenciales y el respeto a la distancia mínima de seguridad en ocasión de trabajo. Se asigna a la Gerencia de Salud y Bienestar Integral la responsabilidad del monitoreo de la situación en la empresa, así como también la actualización de las medidas a adoptar en continuo contacto con las Autoridades Sanitarias. La Gerencia de Salud y Bienestar Integral evacuará las dudas al respecto.
13/03	SE DETECTAN LOS PRIMEROS 4 CASOS DE COVID-19 EN URUGUAY	

16/03	Acciones de Medicina Laboral	Se instala cartelería con las medidas de prevención en puertas de acceso al Palacio de la Luz. Se envía para la difusión en todos los lugares de trabajo (en sitios de alta visibilidad tales como baños, comedores, etc.) copias sobre lavado de manos. Se proporciona alcohol gel para promover la higiene de manos al ingreso al Palacio de la Luz.
16/03	Orden de Servicio 02/20	Se determina que no deben asistir al trabajo los funcionarios inmunodeprimdos, mayores de 60 años con patologías asociadas y mayores de 65 años podrán no concurrir, debiendo permanecer a la orden de la empresa durante el horario de trabajo. Se suspenden los chequeos médicos prorrogando los plazos de habilitación. En cuanto al mantenimiento de los servicios, cada Unidad debe identificar los servicios críticos, gestionando la continuidad de los mismos con dotaciones mínimas de personal (50% máximo de la plantilla y rotación semanal), y extremar las posibilidades de trabajo a distancia. Se debe reforzar la limpieza y desinfección de todas la plantas oficinas y vehículos.
17/03	"Comunicado 01 de Salud y Bienestar Integral: Control de Riesgos" para el control de riesgos de infección por Covid-19	Se divulgan y establecen medidas para el control de riesgos de infección por Covid-19 en UTE y se determinan los canales de comunicación en que se evacuarán dudas, desde la Gerencia de Salud y Bienestar Integral.
18/03	Ordenes de Servicio de las distintas Gerencias de Área de UTE	La Gerencia de Salud y Bienestar Integral colaboró en la realización de las Ordenes de Servicio de cada Gerencia de Área sobre su protocolo de trabajo en el marco de esta situación.
19/03	Se confirma un caso positivo de Covid-19 en UTE	Se toman las medidas de cuarentena correspondientes promovidas por Medicina Laboral a quienes revisten el carácter de estrecho contacto con el caso positivo.
19/03	Directivas para Higiene Ambiental (Covid-19)	Se proporciona orientación para el proceso de limpieza y desinfección de espacios públicos y de trabajo.

20/03	Actualización de listado de población de riesgo de Covid-19	Inclusión de las trabajadoras embarazadas en población de riesgo de Covid-19.
22/03	Comunicado de Salud y Bienestar Integral	Utilización de vehículos de transporte colectivo para usuarios que realizan tareas en Centrales Hidroeléctricas y en sus inmediaciones.
24/03	Comunicado de Salud y Bienestar Integral	Normas para el personal que realiza actividades de campo, de oficina y en depósitos.
24/03	Comunicado de Salud y Bienestar Integral	Utilización de vehículos de transporte.
25/03	Comunicado de Salud y Bienestar Integral	Uso de productos alternativos para la desinfección.
25/03	Comunicado de Salud y Bienestar Integral	Se da conocimiento que a la fecha sigue habiendo un solo funcionario de UTE con Covid-19. Se comunica que al existir casos sospechosos se realiza una captación de los contactos estrechos que requieran aislamiento preventivo.
26/03	Habilitación de línea telefónica para el apoyo psicológico	Desde Medicina Laboral comienza a funcionar una línea telefónica de apoyo psicológico para el manejo del estrés, la ansiedad y la soledad en situación de emergencia sanitaria (Covid-19) - 099 375 808

A SU VEZ, DURANTE TODO ESTE PROCESO, LA GERENCIA DE SALUD Y BIENESTAR INTEGRAL ASUMIÓ LAS SIGUIENTES TAREAS DE CONTROL, SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO:

- Elaboración de procedimientos para la captación, registro, seguimiento y acompañamiento de los funcionarios en condición de cuarentena y aislamiento preventivo.
- Asesoramiento técnico a funcionarios y Unidades sobre objetivos, aplicación y alcance de los comunicados y protocolos aprobados.
- Creación de un sitio en Intranet en donde se centraliza toda la información relacionada al Covid-19

Ante dudas sobre la situación del CORONAVIRUS y su incidencia en UTE se definieron estos únicos medios de comunicación:

- medicinacoronavirus@ute.com.uy
- Guardia Medicina Laboral: 099 220 188
- Guardia Seguridad e Higiene: 099 624 072
- Servicio de atención psicológica: 099 375 808

Coronavirus / COVID - 19

Medidas generales de prevención de enfermedades infecciosas respiratorias.

- Lávese las manos frecuentemente con agua y jabón, si no dispone use alcohol en gel.
- Evite tocarse los ojos, la nariz y la boca con las manos sin lavar.
- Evitar el contacto cercano con personas que tienen fiebre, tos u otros síntomas respiratorios.
- Al toser o estornudar, cubra su boca y nariz con el pliegue del codo o con un pañuelo desechable, luego tírelo a la basura y lávese las manos.
- En caso de estar enfermo, evite compartir artículos personales, tales como cubiertos, platos, vasos o botellas.
- Mantenga los ambientes bien ventilados.

Si presenta cualquier tipo de sintomatología luego de realizar un viaje consulte a su médico haciendo referencia a los lugares que visitó.

En personas que pertenecen a grupos de riesgo, es esencial la vacunación antigripal anual y anti-neumocóccica, de corresponder, durante la campaña anual.

2019 PREMIO ORO

UTE La energía que nos une

Medidas generales de prevención de enfermedades infecciosas respiratorias

Lávese las manos frecuentemente con agua y jabón, si no dispone use alcohol en gel.

Medidas generales de prevención de enfermedades infecciosas respiratorias

Evite tocarse los ojos, la nariz y la boca con las manos sin lavar.

Medidas generales de prevención de enfermedades infecciosas respiratorias

Evitar el contacto cercano con personas que tienen fiebre, tos u otros síntomas respiratorios.

Medidas generales de prevención de enfermedades infecciosas respiratorias

Al toser o estornudar, cubra su boca y nariz con el pliegue del codo o con un pañuelo desechable, luego tírelo a la basura y lávese las manos.

Medidas generales de prevención de enfermedades infecciosas respiratorias

En caso de estar enfermo, evite compartir artículos personales, tales como cubiertos, platos, vasos o botellas.

Medidas generales de prevención de enfermedades infecciosas respiratorias

Mantenga los ambientes bien ventilados.

Medidas generales de prevención de enfermedades infecciosas respiratorias

Si presenta cualquier tipo de sintomatología luego de realizar un viaje, consulte a su médico haciendo referencia a los lugares que visitó.

Nuevas tecnologías

TELETRABAJO: un desafío en casa

El uso de internet y de las tecnologías de la información y de la comunicación han ampliado las posibilidades de trabajo a nivel institucional y de las organizaciones.

No es novedad que el avance de la tecnología ha aportado herramientas para diversas áreas, entre ellas la medicina y la industria. Tampoco es novedad que se han modificado las relaciones personales y, en ocasiones, se sustituyen por las redes sociales. Han aparecido otras maneras de "estar en el mundo".

Una de las herramientas más novedosas es el teletrabajo, también llamado home office. Con la pandemia mundial de COVID-19 (Coronavirus), la forma de seguir realizando las tareas laborales, cumpliendo con el aislamiento social como medida preventiva, ha sido justamente por medio del trabajo a distancia. Esta modalidad fue implementada en nuestra organización a tales efectos, y son diversas las opiniones que genera, abriendo un panorama interesante a considerar.

El origen del teletrabajo se remonta a la década de los 70, en Estados Unidos, como consecuencia de la crisis petrolera. El científico Jack Nilles de la NASA, tuvo la tarea de analizar opciones para enfrentar esta crisis. Uno de los objetivos principales de su investigación era reducir el traslado de los trabajadores a sus respectivas oficinas, con el fin de disminuir los problemas de transporte y de polución.

La primera idea fue la de "llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo", de ahí el término "Teletrabajo", como forma de reducir costos de las empresas en esa época de crisis.

De muchas definiciones, una de las más completas a nuestro entender, es la expuesta por Sanguineti (2003), que afirma que el teletrabajo "se vincula, exclusivamente, con quienes, de forma originaria o como fruto de un acuerdo de externalización de funciones previamente desarrolladas de forma presencial, desarrollan un trabajo en beneficio de uno o más empresarios, bien desde su domicilio o bien desde otro lugar distinto del habitual u ordinario, sirviéndose de medios o equipos informáticos y de telecomunicaciones para su ejecución y eventualmente para entrar en conexión con el destinatario de su actividad".

Diego Ventura (2017), ha investigado sobre el tema, específicamente en lo que a los cambios culturales e impactos subjetivos refiere. Plantea que esta modalidad de trabajo nos introduce en una cultura diferente, donde predomina la comunicación virtual con nuevos actores con quienes interactuar en un espacio diferente, un espacio público y en red.

El teletrabajo tiene ventajas y desventajas, que pueden aumentar o disminuir, en función de cómo lo instrumente cada trabajador/a. Algunos de los beneficios aceptados por varios autores son, por ejemplo, el aumento de las oportunidades laborales, la flexibilidad en cuanto a horarios, la reducción de desplazamientos, la disminución de algunos tipos de estrés, entre otros.

No obstante, diversas investigaciones también proponen algunos efectos a nivel físico, psicológico y social. Alonso y Cifre (2002) exponen algunos de éstos.

Entre ellos se encuentran la ergonomía, que estudia las condiciones de adaptación de un lugar de trabajo, una máquina, un vehículo, tomando como referencia las características físicas y psicológicas de un usuario. En ocasiones, el lugar donde se desarrolla la actividad laboral está diferenciado de forma incorrecta del resto de la casa. No hay una discriminación de los espacios físicos para el trabajo y para la dinámica del hogar. Esto hace que pueda verse afectada, entre otras cosas, la salud del/la trabajador/a.

No contar con un asiento adecuado, con la graduación lumínica correcta, con la aislación auditiva esperable, así como adoptar una postura corporal desajustada, hacen que aumente la probabilidad de padecer problemas de visión, auditivos, de columna y articulaciones en general, pues el lugar no se ajusta a las necesidades de la persona.

En algunas organizaciones, como la nuestra por ejemplo, se promueve activamente - a través del área de salud ocupacional- la realización de ejercicios, como la pausa activa en el puesto de trabajo, como forma de prevención primaria y promoción en salud.

El teletrabajo hace que estas medidas queden libradas a las posibilidades y deseos de los trabajadores/as que, en ocasiones, pueden llegar a subestimar su importancia, y de esa forma, quedan expuestos a los factores de riesgo, aumentando su probabilidad de enfermar.

Otra realidad a tener presente es la de los teletrabajadores con discapacidad, dependiendo del grado y la naturaleza de la misma, así como de la tarea que deben desarrollar.

Es importante que se realice, al igual que en el puesto de trabajo actual, una readaptación de las estructuras. La comodidad para realizar el trabajo que se tiene en la oficina, puede no ser la misma en la vivienda, requiriendo instalar en el hogar diversas herramientas para poder cumplir con la tarea.

Pueden surgir también problemas relacionados con los horarios, como trabajar poco tiempo o en exceso. En este sentido, se puede llegar a perder la noción del tiempo que se dedica a las tareas, ya que, en ocasiones, se trabaja más horas que en una jornada laboral en una empresa.

Si pensamos en el trabajo fuera de casa, la rutina está enmarcada por un horario de entrada y de salida, en ese lapso se deben cumplir los objetivos establecidos. Con el trabajo en casa, los horarios ya no se encuentran bien delimitados, pueden ser variados y divididos durante todo el día. Implica, a su vez, otro tipo de organización cotidiana. Puede ocurrir también, que no concuerde el horario de trabajo con los ritmos biológicos del empleado; generando desorden a la hora de la ingesta y en las rutinas de ejercicios, promoviendo el sedentarismo con su impacto correspondiente.

Los distractores personales son otro factor importante. Esta tendencia a la multitarea genera efectos a nivel de la modalidad atencional, que tiende a ser menos focalizada y más distribuida, hecho que también tiene ventajas y desventajas.

Una de las ventajas de tener una modalidad atencional distribuida es que se perciben una diversidad de estímulos al mismo tiempo. La desventaja, se pierde profundidad a la hora de centrarse en uno específicamente para su análisis. Estar tan pendiente del ambiente, aumenta la probabilidad de distracción cuando se debe focalizar, por lo que se debe

hacer un segundo intento de concentración. En este punto es importante hacer una discriminación. Esta tendencia hacia una modalidad atencional u otra, a veces responde a las características personales de cada uno, pero en otras ocasiones, da cuenta del ambiente en el que uno se encuentra, el espacio con el que cuenta para trabajar y las posibilidades de concentración que éste brinda.

No es lo mismo teletrabajar viviendo solo en un espacio confortable, pudiendo administrar los tiempos a gusto o delegando tareas domésticas a terceros, que hacerlo en el tiempo que sea posible, con hijos pequeños, a cargo del cuidado de personas en situación de enfermedad o realizando tareas domésticas. Esto indefectiblemente hace que se deba distribuir la atención.

Se produce, sin lugar a dudas, una sobrecarga de responsabilidades para quienes están en el segundo escenario. Cabe destacar que, en un mismo hogar, donde teletrabajen dos personas, pueden convivir ambas realidades, que a simple vista parecen antagónicas.

Diego Ventura (2017) también señala otra desventaja: el aumento de la dependencia a los medios tecnológicos. Quienes realizan teletrabajo, a diferencia de la población general usan más intensamente estas tecnologías una cantidad considerable de horas para realizar su trabajo y luego socializar a partir de ellas. Esto produce poco margen para estar "desconectado". El estímulo constante que produce la sobrecarga tecnológica crea efectos físicos y psicológicos. La psicóloga Gabriela Paoli (2019) señala algunos:

- Aumenta el miedo a estar perdiéndose de algo o de quedar excluido de las redes.
- Anula la creatividad.
- Aumenta el riesgo de la pérdida de análisis crítico de la realidad.
- Fomenta el aislamiento, pues las redes hacen que se establezca una barrera que proteja frente a la incertidumbre que produce el intercambio personalizado con el otro.
- Genera comportamientos compulsivos.
- Aumenta el riesgo de producir depresión.
- Aumenta los problemas del sueño.

Sin embargo, depende del uso que hagamos de las redes sociales. Esto queda en evidencia en el contexto actual, donde la prevención implica el aislamiento social y las redes nos ayudan a acercarnos a nuestros amigos y familiares, al esparcimiento y al estudio, entre otras actividades. De nosotros dependerá el uso responsable para estos fines.

Familia y trabajo

A la hora de hacer una lectura del impacto que tiene este fenómeno en la organización familiar debemos considerar la perspectiva histórica.

Como sabemos la familia nuclear, tal cual la conocemos en la actualidad, no ha existido desde siempre. Esta ha sido producto de profundas transformaciones socio-políticas y económicas. Surge, fundamentalmente, como nueva forma de organización en la época de la industrialización (mediados del siglo XVIII).

Las familias debieron migrar del medio rural al medio urbano, disminuyendo el número de integrantes. Las tareas que antes realizaba toda la familia extendida, se centralizaron en algunos miembros de esta nueva conformación. Pasaron entonces a estar integradas por la pareja de padres y sus hijos/as.

La industrialización produjo una gran distinción entre el ámbito público y el privado. Quedaron establecidos y bien diferenciados los tipos de trabajos y sus ámbitos: al hombre le correspondía el trabajo fuera de la casa y a la mujer las tareas domésticas vinculadas al cuidado de la familia. Se produjo así la primera división sexual del trabajo.

Pese a esto, la mujer nunca se deslindó totalmente de las tareas que le fueron asignadas en primera instancia. En la actualidad, se sigue sobre-entendiendo que es su ámbito natural, y se desconoce - pese a los vertiginosos cambios que se han producido- que no siempre fue así. Es por ello, que al día de hoy se ven obligadas a conjugar sus dos espacios, el público y el privado.

Con el fenómeno masivo del teletrabajo de estas semanas, varias trabajadoras han empezado a realizar sus tareas bajo esta modalidad. La misma no es desconocida para muchas de ellas, quienes en varias ocasiones y, en pos de cumplir con las obligaciones del hogar, cumplen las horas que deben trabajar fuera de su hogar y llevan el resto del trabajo a casa, para realizarlo en su tiempo libre.

Esto ha fusionado dos ámbitos y hace que muchas trabajadoras estén cumpliendo con las responsabilidades simultáneamente, sin descanso y sin posibilidades de salir debido a las medidas de restricción que fueron establecidas para prevenir el contagio del virus.

A su vez, se le suman otras responsabilidades que, por lo general, son cubiertas por las instituciones socio-educativas y/o deportivas. Es verdad, que en muchas ocasiones esto se comparte con otros integrantes del grupo familiar, pero las investigaciones arrojan datos que permiten afirmar que este reparto es muy desigual, siempre hay un integrante que queda bastante más sobrecargado que otros.

Los elementos antes mencionados, hacen que la mujer tenga poco margen para el autocuidado o la realización de actividades de desarrollo personal, que contribuirían a la hora de amortiguar los efectos del encierro. Esto la hace más propensa a enfermarse y no poder ejercer esa función de sostén familiar.

La situación de estrés que genera el aislamiento en nuestro ámbito privado, también afecta a los hombres que padecen las consecuencias de estar limitados a circular exclusivamente en el ámbito doméstico, cuando el hábitat en que históricamente han sentido mayor confort es el público.

Todo esto hace que la convivencia se pueda llegar a tornar complicada en los tiempos que corren, fenómenos que antes estaban invisibilizados comienzan a hacerse evidentes y se hace necesario repensar algunos acuerdos y reorganizarse para distribuir los deberes y responsabilidades sin sobrecargar a nadie.

En tiempos de cuarentena se hace imprescindible revisar el “contrato familiar”, incorporando la noción de “corresponsabilidad” de tareas. Esto colaborará a generar una forma de relacionamiento más saludable que impactará positivamente en el clima familiar.

Al mismo tiempo, se brindaría un modelo de comportamiento empático a los hijos/as, elemento que contribuye en forma positiva para ellos, sobre todo a la hora de comunicarse y relacionarse con otros.

¿Cómo trabajar desde casa? Algunas recomendaciones

● Tener un espacio propio para el teletrabajo, para diferenciarlo del resto de los espacios físicos del hogar. No se aconseja utilizar la cama o el sofá delante de la televisión. Es fundamental, en lo posible, mantener los espacios de ocio y de trabajo de la casa separados y definidos. El desorden o la conexión de ideas con otras obligaciones, como el aseo, nos pueden desconcentrar.
● Establecer una rutina, poder marcar horarios y hábitos importantes. Será más sencillo adaptarse cuando hay un horario de comienzo y un horario de finalización. Es importante, por otro lado, mantener los horarios de alimentación y realizar breves descansos.
● Mantener el contacto con compañeros y compañeras, por medio de las herramientas tecnológicas. Esto ayuda en cuanto hay otros trabajando del mismo modo y como una forma de conectar con el trabajo en la oficina.
● Separar el ocio de las obligaciones laborales. El trabajo desde casa tiene el riesgo de volvernos un poco adictos al trabajo, que estemos más tiempo de lo habitual conectados o que estemos todo el día pensando en el mismo. Es importante separar y marcar los horarios, poder desconectarse cuando ya no se esté cumpliendo con las tareas laborales.
● No perder la motivación. Quizás con el tiempo se pierda la motivación o se perciban muy lejos los objetivos. Por eso es fundamental el contacto con compañeros y compañeras y establecer nuevas metas en equipo.
● Involucre a su familia en el cambio. No significa trabajar juntos, pero sí compartir el cambio. Hablar con los miembros de la familia e involucrarlos contribuye a que éstos puedan respetar la privacidad y acompañar en el proceso.

Fuentes:
● https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77808308
● https://www.gabrielapaoli.com/adiccion-a-las-nuevas-tecnologias/
● Esquivel, V. (2013). “El cuidado en los hogares y en las comunidades”. Informes de Investigación de Oxfam. Octubre 2013.
● Sanguineti, W. (2003). “Teletrabajo y globalización: en busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo”. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
● Ventura, D. (2017). “El fenómeno del Teletrabajo en Uruguay”. XVI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales- UdelaR. Montevideo. 13, 14,15 de Setiembre de 2017.

Relaciones Internas
Gestión Humana

Reconstruyendo la historia

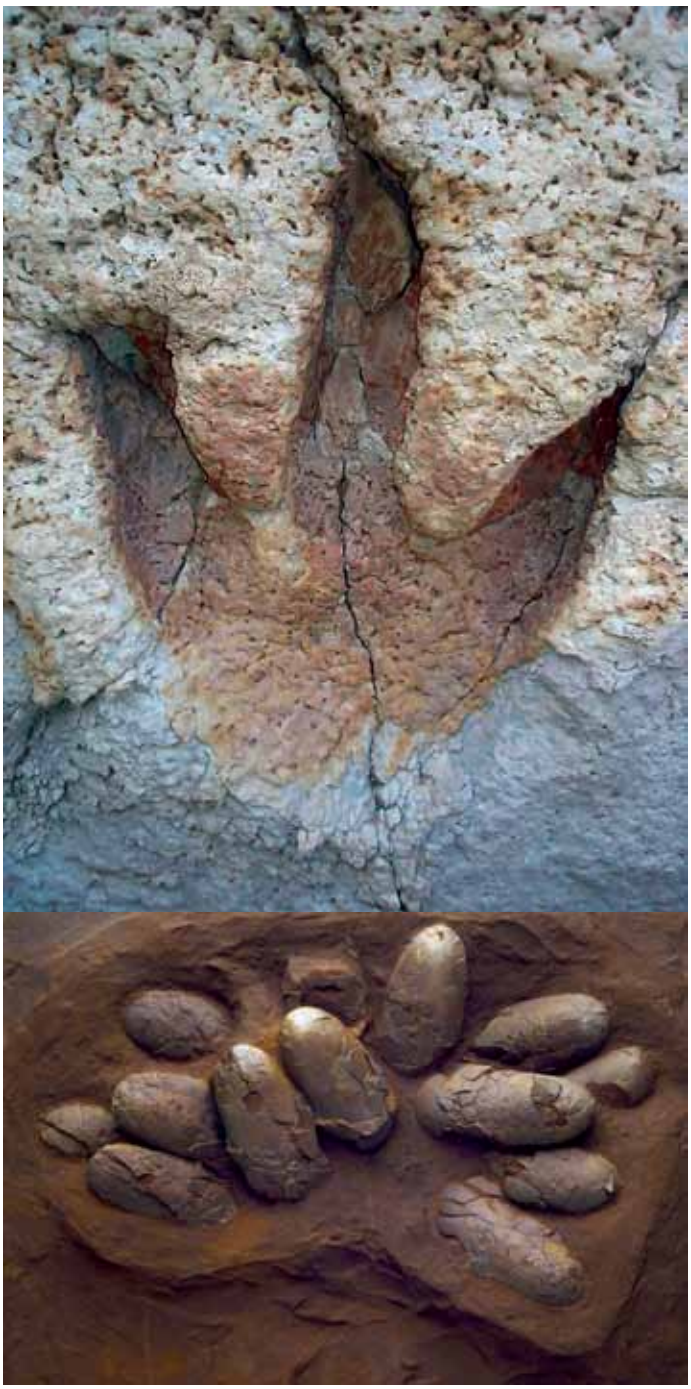
Descubriendo la Paleontología

Mi nombre es Andrés Batista. Soy Magister en Ciencias Biológicas y me especializo en Paleo-oología. Dentro de la paleontología, me ocupo del estudio de huevos fósiles, sobre todo los de dinosaurios.

La Paleontología es la ciencia que estudia a los diferentes seres vivos de nuestro planeta Tierra, desde su aparición hasta la actualidad, siendo su objeto de estudio los fósiles. ¿Qué son los fósiles? Estos son todo rastro de vida que queda preservada en el registro geológico. Se dividen en dos grandes grupos: Fósiles de Cuerpo y Trazas fósiles. Los primeros hacen referencia a estructuras biológicas que te proporcionan evidencia directa del ser vivo, el organismo en sí que dejó dicho resto (por ejemplo: restos de un esqueleto, troncos, hojas, esporas, insecto atrapado en ámbar, piel, pelos, etc.).

Diferentes ejemplos de fósiles de cuerpo (insecto en ámbar, espora, helecho, mamut congelado y esqueleto de dinosaurio carnívoro).

En cuanto a las trazas fósiles, representan la actividad de un organismo en el pasado, como lo es una serie de huellas que indican que un animal caminó por ese lugar, o un nido con huevos, en donde el ser vivo se reprodujo.



Dos ejemplo de trazas fósiles (huella de dinosaurio carnívoro y nidada con huevos de dinosaurio).

Los fósiles junto al contexto geológico en que se encuentran, permiten a un paleontólogo describir ambientes, climas, rasgos biológicos de las especies (comportamientos, formas, tamaños, dietas, etc.), todo en diferentes épocas del tiempo geológico. Además son muy importantes como evidencias argumentales para soportar grandes paradigmas de las historia de la ciencia; como por ejemplo las teorías de la Evolución por Selección Natural (redactada por el naturista inglés Charles Darwin – 1800´s, en donde describe cómo la vida es cambiante y los organismos se adaptan a

Charles Darwin y su Teoría de Evolución por Selección Natural.

diferentes ambientes, promoviendo la evolución de ciertos caracteres)W y de la Deriva Continental (formulada por el geofísico alemán Alfred Wegener en 1912), la cual refiere a que al planeta lo componen una serie de placas terrestres móviles que formaron los diferentes continentes a lo largo de la historia geológica.

Alfred Wegener y su Teoría de Deriva Continental.

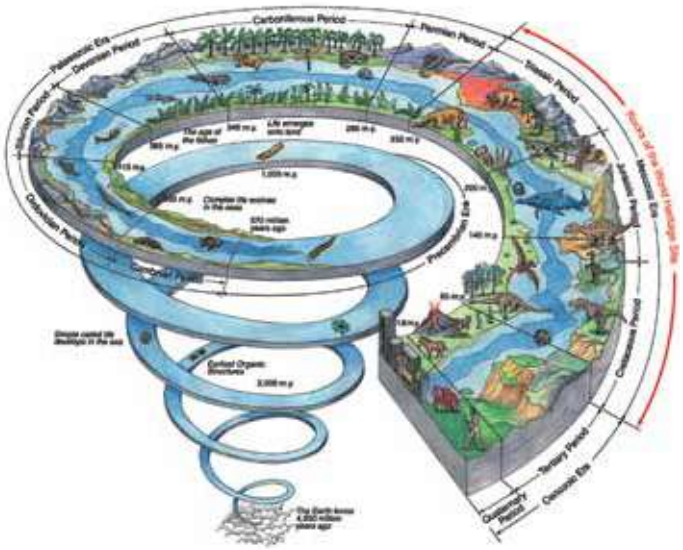
Es mucha la información que un paleontólogo debe recabar y conocer, para poder reconstruir la historia biológica en todo el periodo geológico. Para esto se nutre de herramientas de otras ciencias y disciplinas.

La matemática y la física te permiten establecer modelos y parámetros que te informan acerca de, por ejemplo, el peso de un animal extinto, de su fuerza de mordida, del comportamiento de su población en un ambiente dado, de la capacidad de hacer cuevas, de si era cazador o carroñero, de la velocidad de carrera, entre otros. La química permite evaluar los diferentes componentes químicos que forman

un fósil, y así, mediante técnicas específicas, determinar su edad o visualizar qué elementos de la tierra absorbe el resto orgánico para convertirlo en un fósil. La taxonomía y la evolución ayudan a clasificar a los diferentes seres vivos para su estudio e identificar sus relaciones biológicas desde los más antiguos hasta los más modernos.

Cabe destacar que el planeta Tierra tiene una antigüedad de unos 4.800 millones de años, y la vida en ella comienza hace unos 3.600 millones de años. Esta vida en su comienzo era celular, simple y vivía en el mar. Después fue evolucionando, siendo cada vez más compleja, dando origen a organismos sin esqueleto, y más tarde aparecieron los primeros peces, sin embargo, todavía permaneciendo en el medio acuático.

Las plantas son las primeras en conquistar el medio terrestre, siendo estas similares a algas. Se requirió millones de años para convertirse en grandes bosques de helechos y árboles frondosos. Los primeros animales en caminar por la tierra eran similares a lagartijas o pequeños reptiles, que después dieron lugar a tortugas, cocodrilos, dinosaurios y hasta los primeros mamíferos, que eran del tamaño de una rata. Antes que las aves volaran, primero fueron los insectos, y las flores aparecieron por primera vez bajo la sombra de los primeros dinosaurios. Estos son algunos de los ejemplos del tipo de conocimiento que la paleontología te permite tener.



Representación del tiempo geológico y la historia de la vida en la Tierra.

Los hallazgos en Uruguay

Restos fósiles se encuentran a lo largo de todo el mundo, en lugares donde hubo vida y las condiciones geológicas y atmosféricas permitan preservarlo. Uruguay no es la excepción. Más allá de ser un país cuyo territorio es pequeño, muchos paleontólogos trabajan con diferentes tipos de organismos fósiles, de edades variadas, y los cuales vivieron en diferentes climas y ambientes. Es así que en un período geológico de 2.500 millones de años, Uruguay estuvo cubierto por el mar, tuvo grandes desiertos, fue parte del polo sur con casquetes polares, tuvo grandes bosques, y en esos ambientes circulaban todo tipo de organismos que preservaron sus restos fósiles. Los más llamativos: los dinosaurios.

Como comenté anteriormente, dentro de la paleontología me encargo del estudio de huevos fósiles, sobre todo aquellos pertenecientes a dinosaurios.

El huevo es una estructura biológica que surge hace más de 300 millones de años en los primeros tetrápodos (vertebrados terrestres de cuatro patas) como adaptación biológica a independizarse del medio acuático durante el evento reproductivo. Es así que, en el reino animal durante el transcurso del tiempo, se da la evolución y diversificación del huevo, adoptando así formas, tamaños y composiciones diferentes.

Huevos de cáscara dura diferentes especies actuales y extintas (Tortuga, Cocodrilo, Dinosaurio y Ave).

En el registro geológico, debido a su potencial de fosilización, es más fácil de encontrar aquellos huevos de cáscara dura, cómo los de aves, cocodrilos, tortugas, lagartos, y sobre todo, los de dinosaurios.

El estudio de esta estructura es de gran importancia, ya que la misma nos brinda información acerca de diferentes aspectos del comportamiento reproductivo y de incubación de sus productores. He investigado por más de 10 años en esta área, siendo muy atractiva para muchos, especialmente los niños, gracias a películas, documentales, revistas y libros.

Recientemente se ha hallado una nidada con huevos fósiles de dinosaurios en campos privados de la Forestal Montes del Plata del departamento de Río Negro, cercano a la localidad de Algorta. Este consta de un área de 200 m^2 en donde afloran decenas de huevos de una antigüedad aproximada a 70 millones de años.

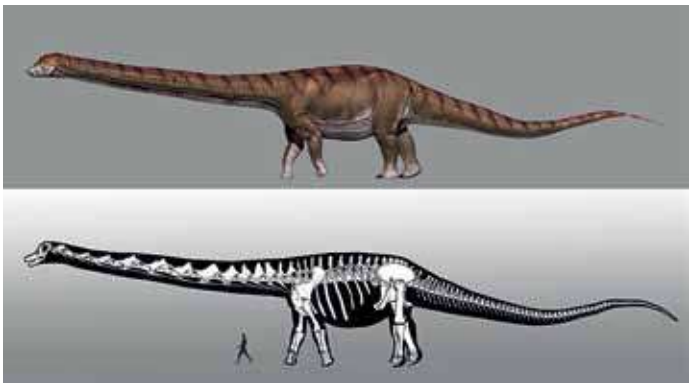
En este momento están siendo estudiados por paleontólogos y geólogos del Instituto de Ciencias Geológicas de la

Afloramiento en donde se realizó el hallazgo de la primer nidada de dinosaurio para Uruguay. Paleontólogos excavan para su extracción y estudio de los huevos fósiles.

Huevo de dinosaurio herbívoro (Titanosauria).

Facultad de Ciencias, y por lo pronto se puede decir que estamos frente a un hallazgo único. Hasta el momento, en el territorio uruguayo, se han encontrado huevos aislados o sueltos de diferentes grupos de dinosaurios (saurópodos y terópodos), pero este hallazgo hace referencia a un posible sitio de nidificación recurrente de dinosaurios saurópodos (dinosaurios herbívoros cuadrúpedos, de cuello y cola larga) debido a que se encuentran en agrupaciones y sin indicios de haber sufrido transporte, lo que lo hace único.

Estos huevos son esféricos y del tamaño de una pelota de fútbol, poseen cáscara gruesa y ornamentada en su superficie. Estas características, en conjunto con otras estructuras de índole microscópicas, nos permiten asociarlos a dinosaurios neosaurópodos, y debido al marco



Representación de un titanosaurio en comparación con una silueta humana.

temporal manejado, los asociamos al grupo titanosauria (saurópodos derivados y abundantes durante el Cretácico Tardío de Sudamérica).

Este descubrimiento nos permitirá reconocer y estudiar cómo se reproducían estos grandes animales, cómo ponían sus huevos y bajo qué condiciones, si existía cuidado parental, entre otros aspectos paleobiológicos.

Caracterización de un ambiente en donde y como los titanosaurios harían sus nidadas.

MSc. Andrés Batista
Dep. Comunicación Comercial
GS Mercado

Historias contadas

Historia del alumbrado eléctrico en Uruguay

De las Candelas a "LA LIEBIG" (ANGLO) - Parte I

Iniciamos este trabajo, con lo que sería la "pre-historia" de UTE, con la hipótesis de que "Usinas y Teléfonos del Estado" como ente, fue creado por Ley en el año 1912.

Como ya veremos más adelante, el servicio público de alumbrado eléctrico en Uruguay comenzó en el siglo XIX, en el año 1886. Si tomáramos esa fecha como fecha de comienzo de UTE, en este año estaríamos celebrando sus 134 años.

Alumbrado

La Real Academia Española, respecto al término "alumbrar" nos dice que se trata de un "conjunto de luces que alumbran un espacio, especialmente una vía o lugar públicos." O sea que, alumbrar por definición, está ligado al espacio público, al servicio de una parte a otra.

En cuanto al origen, a la etimología, "alumbrado" proviene de lumbre o lumen, es decir, "fuego" en idioma latín (lenguaje del antiguo y milenario Imperio Romano), y significa "que ha recibido la luz de una antorcha o linterna".

En las Tinieblas, años 1700- 1800

Antes de la existencia del alumbrado público, el alumbrado nocturno en las calles y plazas de las ciudades y pueblos, era escaso, donde la noche era literalmente "el reino de las tinieblas". La luz provenía de la luna o las estrellas en cielo despejado, que permitían una visión mínima nocturna.

Los fogones u hogueras realizados en el suelo, donde se quemaban maderos, al ser a cielo abierto permitían cierta visibilidad en el entorno.

Los bastones de nuestra retina ocular, nos permitían ver mejor en la oscuridad, aunque en blanco y negro. Hoy con nuestra vida moderna, los humanos hemos perdido la práctica de esa habilidad.

Las velas de cera/sebo

Las velas, candelabros, con sus mechas y cera o sebo (grasa animal), eran un lujo para el interior de las viviendas, aunque la mínima brisa los apagaba.

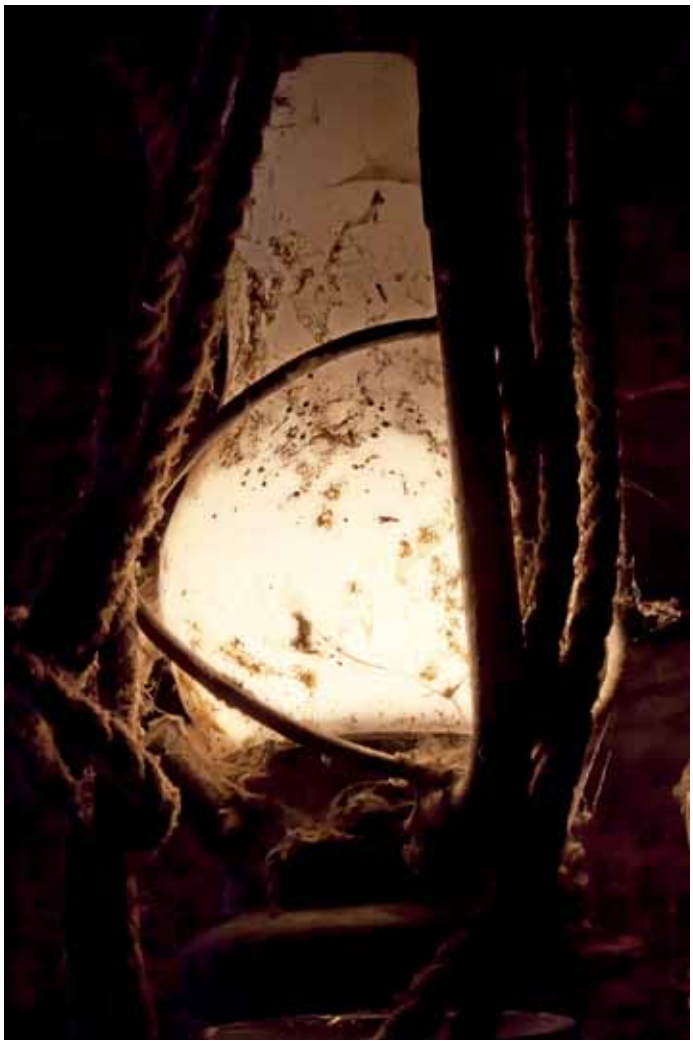
Las Candilejas

Eran recipientes de barro cocido, similares a fondos de botijas de aceite (botellas de cerámica), en donde se ponía grasa en el fondo y una mecha de trapo retorcido. Estas candilejas se colocaban sobre el muro y, más tarde, fueron usadas en los balcones de las casas pudientes. Un funcionario del Cabildo, denominado "el sereno", era el encargado de encender las candilejas en una ronda vespertina.

El Farol o Candil
La candileja, evoluciona en el farol a candil, que hoy lo conocemos por las comunes imitaciones, primero en fundición y luego en chapa plegada. Hoy encontramos también de plástico de color negro, con un portalámparas Edison E27.

"Toque de Cajas", año 1783
En el año 1783, el Cabildo de la Ciudad de Montevideo resolvía penalizar con 4 a 10 pesos de multa, o en su defecto, 15 días de trabajo forzado en las obras de muro de fortificación o en las obras de la Iglesia Matriz, a todo aquel que anduviese sin luz a oscuras, por las calles de la ciudad después de pasado el "toque de cajas" (lo que conocemos hoy como "toque de queda", anunciado por el sonido de redoblantes o trompetas del "Cuartel de Dragones" del pueblo).

Propuesta de Alumbrado Público, año 1795
La primera propuesta de alumbrado público llegó al Cabildo de Montevideo el 2 de junio de 1795, llevando la firma de Isidoro Montaño y denominado como "Propuesta de



8 puntos". Esta consistió en alumbrar Montevideo en las noches oscuras (noches sin luz de luna), "desde las 7 de noche hasta las 4 de la mañana".

Cada habitante que "estuviese con puerta a la calle, ya sea Puerta Principal, Quartos o Bentas", pagaría 2 reales por mes. Se colocaría en la ciudad 384 faroles, 4 por cuadra. Las cuadras a iluminarse eran 96 y, la instalación completa costaría $ 3.840, a $10 pesos cada farol.

No rompan los faroles
Quien "quebrase" un farol, sería castigado con "pena arbitraria". Un real decreto de Bustamante y Guerra, aumenta las penas de las multas de rotura de los faroles y, quien hiciera puntería con las piedras, pagaría una multa según el color de su tez, blancos, negros, mulatos e indios. Para nuestro actual entender, se visualiza esta multa como racista, discriminatoria e injusta, ya que pagaba menos el que tenía más.

Otros 4 años a oscuras
Luego de la propuesta, pasaron 4 meses, hasta la licitación pública por subasta pregonada (anuncios públicos a gritos) por el "moreno Cuello", frente a las puertas del Cabildo el 12 de octubre. Se reciben nuevas propuestas, pero el Señor Montaño ofreció un menor precio en licitación y queda sin

adjudicar por la falta de fianza o garantía firmada. Gana la licitación Don Juan Pedro Gil, con la fianza, garantía emitida por su cuñado, Don Francisco Antonio Maciel, conocido como el "Padre de los pobres".

Farola del Cerro de Montevideo
El trámite se demoró 4 años y el expediente pasó a Buenos Aires (Montevideo dependía administrativamente de Buenos Aires). Así, Montevideo con sus 15.000 habitantes, continuó a oscuras en las noches sin luna. Los "señores" (los patricios) al deambular por la ciudad, eran precedidos por un sirviente con un farol, alumbrando el camino. La flamante farola del Cerro de Montevideo, paliativo de la oscuridad reinante en las calles, era la envidia de los porteños de Buenos Aires que no tenían cerros donde colocar un fanal o farola.

Primer Alumbrado: 1ro. enero de 1800
El servicio de Juan Pedro Gil se inaugura, cumpliendo estrictamente el contrato firmado. Con velas de sebo, los faroles de hierro eran fijados a las paredes de las casas mediante pescantes o ménsulas también de hierro. Los esclavos eran la mano de obra y quienes encendían los faroles en las noches.

El 20 de enero de 1807, Francisco Antonio Maciel, es quien financia el contrato, ya que el capitalista de la compañía, cae muerto en la batalla de Cardal.

Las invasiones inglesas, 1806
Luego de las invasiones inglesas a Montevideo, resultan rotos todos los faroles del alumbrado público, motivo para que Juan Pedro Gil solicitara al Cabildo rescindir el contrato, perdiendo así también el capital invertido por Maciel.

Con los ingleses en Montevideo, la candileja, de llama y luz oscilante, es reemplazada por el farol, con tubo de cristal, que protegía la vela y daba mayor limpies a la luz emitida.

Velas de Monterroso
Lo primero que se empleó en Montevideo para los faroles del alumbrado público fue la vela de sebo, o grasa animal. Famosa era la velería de Manuel Monterroso, suegro de Juan Antonio Lavalleja, líder de la Cruzada de los Treinta y Tres Orientales de 1825. La grasa fue vacuna hasta 1840, año en se comenzó a emplear aceite de potro.

El alumbrado con Aceite de Potro
En su crónica "Montevideo en el siglo XIX" de Alfredo R. Castellanos, menciona: "El sistema de iluminación durante la primera mitad del siglo XIX (1800-1850) fue el aceite de potro (caballo cimarrón, sin castrar y domar), pagando los vecinos 1 real y medio por puerta al asentista encargado del servicio, con la única diferencia de que éste, en vez de contactar con las autoridades municipales, lo hacía directamente con el gobierno nacional."

La combustión de esta grasa de potro, despedía un humo mal oliente.

HITOS a tener en cuenta

1795: Isidoro Montaño propone al Cabildo licitar alumbrado público por llama (fuego) en una vela de mecha y sebo (grasa vacuna).

1802: El químico inglés Humphry Davy desarrolló la primera luz eléctrica incandescente.

1806: Invención del alumbrado por arco eléctrico.

1807: Juan Pedro Gil inaugura primer alumbrado público licitado en 1795, por vela de sebo.

1820: En Francia, surge la denominada "Ciudad Luz" o "La Ville Lumière" en idioma francés. En París se inaugura el alumbrado público a gas.

1825: Cruzada Libertadora de los "Treinta y Tres Orientales".

1800-1850: En Uruguay reinaba el alumbrado con aceite de potro.

1853: Inauguración del alumbrado público por gas de carbón en Plaza Constitución de Montevideo.

1857: Pandemia de fiebre amarilla en Montevideo, el gas es culpado del contagio.

1879: Inventor norteamericano Tomas Alba Edison, logra encender lámpara eléctrica incandescente por 48 horas seguidas.

1880: Wabash Indiana EEUU, primer sistema Charles Brush de alumbrado público, lámparas de arco en corriente continua cableadas en serie.

1881: Cuidad de México, sistema BRUSH, 40 focos de Arco.

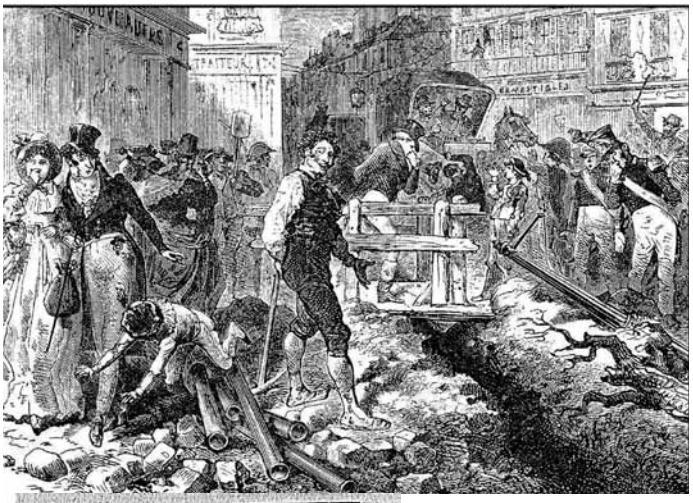
1883: Primer alumbrado eléctrico particular del Uruguay: "La Leibig", luego Frigorífico Anglo en Fray Bentos Uruguay.

1884: Primer alumbrado público en "La Plata" Argentina, sistema BRUSH.

1885: Propuesta del primer alumbrado público en Uruguay; usina "BRUS" (en realidad sistema BRUSH) por Don Juan Cruz Ocampo.

1886: Inauguración sistema BRUSH; Plaza Independencia y Avenida "18 de Julio", Montevideo. Trilladora CASE (caldera + motor embolo a vapor), dínamo Charles Brush.

Nuestro Uruguay estuvo entre los pioneros mundiales en desarrollar alumbrado público con velas de sebo, aceite, gas de carbón y electricidad.



Alumbrado a gas, año 1852

Finalizada la "Guerra Grande" (1838-1852), se constituyó una "Empresa de alumbrado a gas" en 1852, formada por los señores Demetrio y Aquiles Isola, que solicitaron y obtuvieron del gobierno la concesión exclusiva por 15 años del servicio de alumbrado público de Montevideo por aquel sistema.

Este debía ser inaugurado el 18 de julio de 1853 en la Plaza Constitución, artísticamente adornada al efecto, y con un nutrido programa de festejos dispuesto por la policía de la capital. Lamentablemente aquella inauguración y estos festejos no habrían de celebrarse por causa del motín militar, que ese mismo día tuvo por escenario la propia plaza Constitución, y que dos meses más tarde provocó la renuncia del presidente Giró. Este hecho impidió llevar a cabo una obra, que colocaba a Montevideo a la cabeza de las ciudades de América del Sur en materia de alumbrado público.

No obstante, prosiguieron los trabajos de instalación de cañerías de gas, pero lo reducido del capital de la empresa no le permitía proporcionar más que una iluminación limitada a unas pocas cuadras de la Ciudad Vieja. La usina de la calle Cerrito, obtenía el gas a partir de grasa de yegua, luego, años más tarde, sería por gas de carbón.

Pandemia de Fiebre Amarilla

En 1857, un nuevo contratiempo aún más grave paralizó el servicio de alumbrado a gas por meses. La grave epidemia de fiebre amarilla que azotó nuestra ciudad en los primeros meses de aquel año y que cobró más de veinte mil víctimas. El gas fue injustamente acusado de propagar la epidemia.

Prohibido jugar al Fútbol

En 1857 había 150 lámparas en las calles de Montevideo. Con semejante flota de lámparas de cristal, el Cabildo prohibió jugar en las calles a la pelota. Los padres de los infractores llegaban a ser encarcelados por 3 días, si sus hijos dañaban los faroles.

Gas de piedra[1]
Los primeros estudios sobre el gas de alumbrado, que se extrae del carbón de piedra, se deben al físico inglés Olaytin en 1739. Sin embargo, en 1785 los franceses atribuyen la idea de ese sistema de alumbrado al ingeniero francés Lebon, quien en 1797 presentó una memoria sobre este asunto al Instituto de Francia. Como el gas se producía entonces, salía impuro, producía una llama fuliginosa y exhalaba mal olor, no halló el invento gran acogida en Francia. En cambio, Murdoch en Inglaterra y Windsor en Alemania, repitieron los trabajos de Lebon con mejor éxito, perfeccionando los procedimientos.

En 1805, el señor Watt iluminó sus fábricas con gas y en 1810 se estableció ese alumbrado en Londres. En el año 1817 se intentó hacer también en París, donde se pudo conseguir recién en 1820. Nace así la denominación de "Ciudad Luz" (la Ville Lumière) para París.

La fabricación del gas de alumbrado consiste en descomponer la hulla por medio del calor, retortas calentadas con quemadores de gas, y recoger en tubos (recipientes adecuados), los elementos químicos combustibles volátiles que se desprenden.

Varios accesorios efectúan la separación del alquitrán y aguas amoniacales que se desprenden de la hulla, así como también una depuración química del gas, hasta que finalmente pasa este a un depósito o gasómetro donde puede medirse su poder luminoso. El gasómetro es un costoso depósito cilíndrico de hierro o mampostería, con una campana dentro que flota en agua.

El peso de la campana lo sostiene el gas dentro de esta, y contrapesos externos con cadenas, que equilibran pesos manteniendo la presión del gas de salida más o menos constante.

Vuelve el alumbrado con aceite
El pueblo atribuía la pandemia de fiebre amarilla a las defectuosas condiciones higiénicas de la usina de gas, instalada en la proximidad del puerto, así como a las de la red cloacal, iniciada en 1856. Esto dio lugar a un informe de la Comisión de Salubridad que sirvió de fundamento para una orden del gobierno que dispuso el cese interino del alumbrado de gas y su sustitución por el de aceite, hasta tanto no se introdujeran determinadas mejoras en la producción de gas.

Alumbrado por keroseno
En 1861 se inició el alumbrado con keroseno, ubicados en calles Pérez Castellanos y Colón. En una memoria de la Comisión Extraordinaria encargada de los cometidos de la Junta Económica Administrativa del 31 de marzo de 1865 a 1866, se establece que existían en la ciudad 493 faroles a gas y 477 a aceite. Algunos de estos faroles pueden verse en antiguas fotografías de la entrada del Viejo Mercado. El keroseno era importado, obtenido a partir del petróleo crudo.

Reemplazo del aceite por gas
El 4 de noviembre de 1858 se renueva el contrato entre el gobierno y el alumbrado, con una concesión por 20 años.

La usina debía ser trasladada al Templo Inglés, el gas ser elaborado por carbón mineral y las cañerías aumentarlas a 7 mil varas en los siguientes 4 años. Esto no se cumplió y se rescindió el contrato en 1860. En 1861 se celebra un nuevo contrato a 20 años para una nueva usina en la calle Florida. El reemplazo del alumbrado con aceite por alumbrado a gas fue gradual. En 1863 contaba con 827 faroles, separados a 33 varas entre sí (1 vara = 0,836 metros).

En 1865 la empresa Alumbrado a Gas pasa a propiedad de Mauá y Cía. Con un capital de 1.200.000 pesos. Entre 1869 y 1872 la iluminación se extendió por la calle 18 de Julio hasta el barrio Unión y hasta Paso Molino.

En 1872 la empresa del gas y el Dique Mauá recién inaugurado, pasan a propiedad de una compañía inglesa, por los siguientes 100 años. Una ley del 10 de julio de 1874, autorizó a celebrar contratos de alumbrado público a gas por 25 años. Entonces solo en Montevideo eran 2.528 casas de vecinos con el servicio, 2.292 faroles de alumbrado público, un total de 20.000 picos de luz de gas y 88 kilómetros de cañerías.

[1] ***FUENTE:*** *E. Paccard, EL MUNDO CIENTIFICO, Revista Ilustrada, Año I, Montevideo, 15 de Noviembre de 1898 Numero 7, página 13.*

Ing. Juan Pablo Thomasset
Central Hidroeléctrica Gabriel Terra

Nos quedamos en casa

Ideas creativas para quedarnos en casa con los más pequeños

¿Qué podemos hacer en casa?: ideas creativas para los más pequeños en tiempos de cuarentena, y por qué no, siempre.

Como todos sabemos, una de las últimas medidas tomadas par evitar la propagación del COVID-19 es la de quedarse en casa. Esto genera un desafío para toda la familia, especialmente en aquellas donde hay niños pequeños.

Si bien se acude principalmente a la tecnología para calmar la ansiedad o la inquietud de los más chicos de la casa, cierto es que no es lo más recomendado por los profesionales.

Es importante fomentar la creatividad y la imaginación. Por eso, dejamos aquí algunas ideas lúdicas y divertidas para hacer en casa:

Juegos de mesa
Siempre son una buena opción para compartir con toda la familia. Juegos de mesa como el Ludo o el Metrópolis son, además de divertidos, educativos.

Disfraces caseros
La imaginación de los más pequeños es inmensa, y por eso, una buena opción para pasar el rato son los disfraces. Si alguno de los adultos tiene ropa vieja, puede convertirse en vestimentas de personajes fantásticos.

También se pueden utilizar sábanas o frazadas para hacer carpas o casitas dentro de casa. Se puede atar de las patas de las mesas o juntar varias sillas y cubrirlas.

Pintar y Dibujar
Es una actividad sencilla que fomenta la creatividad. Unas cuantas pinturas, hojas, lápices de colores y crayones pueden convertirse en una manera de pasar la tarde en familia.

Recortar revistas y diarios
Aquellas revistas que hace mucho que están guardadas, o aquellos diarios viejos que ya no usamos pueden ser

una buena manera de pasar el rato. Con la condición de recortar imágenes o palabras, pueden armarse hermosos collages en hojas grandes y pequeñas.

Encontrar las letras
Jugar a encontrar las letras que forman una palabra lo más rápido que se pueda (sobre todo en niños de 1er año escolar) también es una opción divertida.

Hacer collages con materiales de la naturaleza y con revistas.
Además de recortar revistas para hacer collages, otra manera de que pase el tiempo es recolectar, si contamos con patio, materiales de la naturaleza, como hojas, ramas y piedras, y así pegarlas de manera creativa en hojas de diario. También las manualidades con materiales reciclables que hay en casa. Por ejemplo, con botellas de plástico, con latas podemos hacer coloridos portalápices o ingeniosas alcancías. Las medias viejas son excelentes marionetas de manos.

Rompecabezas
Los rompecabezas fomentan el desarrollo de la capacidad lógica, el ingenio y la motricidad fina. Los hay de numerosas piezas o de pocas y con diferentes personajes, incluso para los niños muy pequeños, siempre es una opción entretenida.

Legos
Los cubos de encastre de colores son una opción dinámica para hacer formas diversas. Le da a los pequeños la libertad de crear y construir lo que deseen, además, ayuda a pensar en una forma ordenada y lógica para poder formar diferentes estructuras.

Arcilla o plastilina
Es un material práctico, que le brinda al niño la capacidad de moldear a su manera. Puede crear formas numerosas y variadas. También pueden integrarse elementos de la naturaleza, como hojas, ramas y demás.

Collares con fideos pintados
Si tenemos en casa fideos con diferentes formas, pueden pintarse y ser usados para crear divertidos collares. Además de ser entretenido, es una actividad que puede reunir a todos los integrantes de la familia.

Cocinar juntos

Otra idea es la de pasar un rato en la cocina entre todos. Además de ser recreativo, la idea de crear algo rico y saludable para la merienda es motivador para los pequeños. Les dejamos algunas recetas sencillas:

Galletas de Manteca

Ingredientes:

- Manteca, 125 gramos.
- Harina, 170 gramos.
- Azúcar glas, 50 gramos.
- Esencia de vainilla, media cucharadita.
- Ralladura de naranja o limón.

Preparación:

1. En primer lugar, lavarse bien las manos para manipular los ingredientes. Después colocar todos los ingredientes en un recipiente y mezclarlos con las manos, hasta formar una masa lisa y que no se pegotee. Cubrir el recipiente con papel film y dejar reposar en el refrigerador una hora.

2. Retirar la masa del frío y estirarla en la mesa enharinada. Dar forma a las galletas con los cortapastas. Una vez cortadas, colocarlas en una asadera para horno, enmantecada y enharinada. Las galletas crecen con la cocción, no hay que colocarlas muy juntas en la placa para que no se peguen entre sí y mantengan la forma. Hornear 15 minutos a 180ºC.

3. Retirar del horno y dejar enfriar. Mientras, disponer todos los ingredientes para decorar las galletas. Cuando ya estén frías, decorarlas como se desee. Pintarlas con chocolate fundido o el fondant y espolvorear encima con chispas, confites o frutos secos o solo con azúcar.

Torta de Chocolate

Ingredientes:

- 150 grs. de chocolate en polvo
- 150 grs. de manteca
- 150 grs. de azúcar
- 75 gr de harina de trigo
- 4 huevos
- 1/2 sobre o una cucharada de Royal
- 200 grs. de chips de chocolate

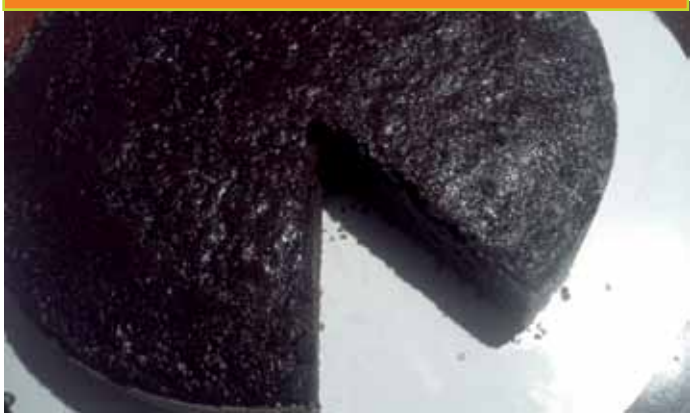
Preparación:

1. Precalentar el horno a 160ºC.
2. Colocar la manteca y el azúcar en un bol y mezclar hasta que el azúcar se haya disuelto. Batir los huevos.
3. Poner 150 gr. de chocolate en una taza y derretirlo al baño María. También se puede derretir al microondas poniendo el chocolate en un recipiente y a máxima potencia ir removiéndolo cada 30 segundo para que no se queme.

4. Remover el chocolate hasta que esté bien espeso, mezclarlo con la masa y echar los chips de chocolate restantes (50 gr).

5. Tamizar las harinas, una pizca de sal y royal y mezclar con la masa.

6. Verter la mezcla en un molde y cocer en el horno durante 55 minutos. Retirar el bizcocho del horno y dejar reposar 2 minutos antes de sacarlo del molde.



Batido de chocolate:

Ingredientes:

- 1 litro de Leche
- 5 cucharadas soperas de cacao en polvo
- Azúcar
- Esencia de vainilla

Preparación:

1. Primero que todo, alista los ingredientes. Preparamos el azúcar, el cacao y la esencia de vainilla por separado.

2. En una jarra ponemos el cacao en polvo, le añadimos dos cucharadas soperas de azúcar y 3 cucharadas de esencia de vainilla. Mezcla bien y bate con un par de cucharadas de leche, lo justo para hacer una pasta espesa de chocolate.

3. Cuando tengas lista esta pasta, procurando que no tenga nada de grumos, añadimos el resto de la leche y removemos bien.

4. Seguimos batiendo con la batidora de mano hasta que se hayan integrado bien los ingredientes. Llevamos el batido a la nevera y lo dejamos enfriar.

5. Listo! Tenemos una deliciosa bebida para acompañar en la merienda.

Opción sin gluten: Pancitos de queso.

Ingredientes:

- 125 ml de leche
- 125 ml de agua
- 125 g. de manteca
- 130 g. de premezcla
- 20 g. de fécula de maíz
- sal a gusto
- 1 pizca de azúcar
- 4 huevos
- 80 g. de queso rallado apto
- Nuez moscada y pimienta (opcional)

Preparación:

1. Tamizar la premezcla con la fécula de maíz y agregar la sal y el azúcar.

2. En una olla colocar el agua junto con la leche y la manteca en trozos. Llevar al fuego.
3. Cuando comienza a hervir, volcar las harinas. Sin retirar del fuego, revolver hasta lograr un bollo liso. Dejar enfriar.

4. Una vez que la preparación esté tibia o fría, batir (en batidora eléctrica) e ir agregando los huevos de a uno. Continuar batiendo hasta que la masa sea lisa y homogénea.

5. Incorporar el queso rallado y condimentar con lo que se desee, puede ser con pimienta o nuez moscada.

6. Separar en bollos a gusto y colocarlos en una asadera.

7. Llevar al horno precalentado, y cocinar entre 15 o 20 minutos hasta que se vean dorados y firmes.

8. Una vez fuera del horno, se pueden armar sándwiches, con jamón, queso, atún, huevos, o con verduras como lechuga y tomate.

Relaciones Internas
Gestión Humana

Felicitaciones

por la llegada de...

FRANCK BASTIEN
mamá y papá: Nadia Tamborindeguy y Martín
29/06/2019

JULIETA EVA
mamá y papá: Silvia y Rodrigo Charbonnier
24/05/2019

INDIANA
mamá y papá: Catherina de los Santos y Guillermo
28/09/2019

JUAN IGNACIO
mamá y papá: Andrea y Diego Goro
14/11/2019

CLARA
mamá y papá: Virginia Silva y Carlos Guigou
17/10/2019

MÁXIMO
mamá y papá: Analía y Erick Lorenzo
padrino: Pablo Altier
30/11/2019

MATEO
mamá y papá: Andrea y Andrés Sunino
28/12/2019

AGUSTÍN
mamá y papá: Daniela Hernández y Nicolás Cousillas
21/12/2019

SOFÍA
mamá y papá: Silvia y Martín Cravero
27/12/2019

Sociales

Despedida

Silvia Zanacchi

Se jubiló nuestra "ZANA"…

Con las merecidas demostraciones de cariño de sus compañeros y compañeras, cosechadas en todos estos años en la empresa, en enero del corriente año, despedimos a Silvia Zanacchi, compañera del Depto. Gestión Clientes Interior, Sub Gerencia Comercial Este.
Extrañaremos su compañía, su sentido del humor y sus despistes, así como también sus dotes culinarias demostrados, entre otras cosas, en sus exquisitas pizzas.
Le deseamos lo mejor en esta nueva etapa de su vida, la de "un tiempo sin reloj" como lo dijo por allí un compañero, en una reunión donde no faltaron las anécdotas, la música, las risas y obviamente las emociones.

Compañeros/as de la Sub Gcia. Comercial Este

Linda experiencia

Mariana Bandera

Nuestra compañera Mariana, primera experiencia del programa Yo estudio y Trabajo que desempeñó tareas en la Oficina Comercial La Paz hasta el 13 de febrero de 2020.

Fue una muy linda experiencia. Gracias por tu simpatía y responsabilidad.

¡Mucha suerte en lo que viene!

Compañeros y compañeras de Oficina Comercial La Paz

Presentación

Mía Cousin

Sonia Villegas nos comparte fotos del primer cumpleaños de su sobrina Mía Valentina Cousin Vera, junto a ella y a su padrino Carlos Barreto.

¡Felicitaciones!

Adriana Noelia Martínez

Queridísima Noelia, todos tus compañeros queremos dejarte un último saludo aquí, porque queremos tenerte un rato más entre nosotros, porque no nos resignamos a que “simplemente” te vayas.

Y aunque tenemos perfectamente claro que siempre estarás con nosotros en nuestro recuerdo, entendemos que gente como tú merece, no una, sino miles de páginas como esta.

Porque las personas como tú sí que merecen que el mundo se detenga un momento para notar que ya no están, porque se perdió algo escaso, extremadamente valioso e irremplazable.

Debido a tu personalidad más bien serena, poco “bullanguera”, no es por la falta de ruido que se notará tu ausencia, sino por toda la luz que se apagó cuando un ser humano tan sensible, solidario, inteligente, comprensivo y optimista como tú nos deja en este plano para ir a otro. Cada uno de nosotros se lleva un pequeño diamante muy brillante, un pequeño fragmento de lo que eras tú, que tuvimos la fortuna de obtenerlo cuando te conocimos y compartimos momentos a tu lado.

Te enviamos un beso enorme, dondequiera que estés, y te agradecemos por las experiencias compartidas.

Tus compañeros de PMAN
Sgcia. Planificación del Mantenimiento Generación